

29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 28/2001, de 30 de enero, del Gobierno de Aragón, el interesado dispone de un plazo de quince días a contar desde la notificación del presente acuerdo para aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estime convenientes y, en su caso, proponer prueba concretando los medios de que pretenda valerse. En el caso de no efectuar alegaciones sobre el contenido de la iniciación del procedimiento, esta podrá ser considerada propuesta de resolución, con los efectos previstos en los artículos 13 y 16 del Reglamento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá reconocer voluntariamente su responsabilidad resolviéndose el procedimiento con la imposición de la sanción que proceda.

Dado que se trata de una notificación sancionadora, al amparo de lo dispuesto en los artículos 37.3 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se comunica a los interesados que podrán tener conocimiento del texto íntegro de la notificación, o su representante acreditado, a través del Servicio Administrativo de Servicios Públicos, donde obra el expediente.

Zaragoza, 3 de abril de 2014. — La jefe del Servicio, Carmen Sancho Bustamante.

Servicio Administrativo de Servicios Públicos

Unidad de Policía Urbana

Núm. 4.513

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y al no haberse podido practicar la notificación oportuna al interesado, se hace público lo siguiente:

Interesado: Gabriel Igal Bombalier.

Expediente: 93.827/2013.

Motivo: Requerimiento presentación del perro de su propiedad para reconocimiento veterinario a fin de valorar su potencial peligrosidad.

Por medio del presente se le comunica que la notificación del acto que le afecta se encuentra a su disposición en este Servicio Administrativo de Servicios Públicos (plaza del Pilar, 18, 1.ª planta), a fin de que dentro del plazo de los diez días siguientes al de la publicación del presente anuncio pueda ser recogida y llevar a cabo la práctica de lo que en ella se acuerda, advirtiéndole de que la no comparecencia en el plazo señalado implicará la aplicación de las medidas que la normativa vigente establece al respecto.

Zaragoza, a 4 de abril de 2014. — El secretario general, P.D.: La jefe del Servicio, Carmen Sancho Bustamante.

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 3.707

Stadium Olivar ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: Stadium Olivar.

Objeto: Autorización de vertido de aguas residuales procedentes de las instalaciones del Stadium Olivar en Zaragoza.

Unidad hidrogeológica: Aluvial del Ebro: Tudela-Gelsa.

Término municipal del vertido: Zaragoza.

Se solicita autorización de dos vertidos: instalaciones asociadas al campo de fútbol y al pabellón de baloncesto. El primero, estimado en 2.600 metros cúbicos/año, se trata en un equipo de fosa séptica (dos depósitos de 18 metros cúbicos) con lecho filtrante; el segundo, estimado en 1.500 metros cúbicos/año, se depura en una fosa séptica de 3.000 litros. Ambos se infiltran en el terreno.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 12 de marzo de 2014. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Calatayud)

Núm. 4.244

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. (Calatayud).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Calatayud), (código de convenio 50002112011994), suscrito el día 2 de julio de 2013 entre representantes de la empresa y de los tra-

bajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 27 de marzo de 2014, 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, a 31 de marzo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL QUE ESTÉ AFECTO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA QUE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., TIENE CONCERTADOS CON EL AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD (AÑOS 2012-2014)

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que esté afecto a los servicios de recogida y transporte de residuos urbanos y limpieza viaria que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., tiene concertados con el Ayuntamiento de Calatayud.

Art. 2.º *Vigencia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, retro trayéndose únicamente los efectos económicos reflejados en las tablas salariales, así como los incluidos en el capítulo II, condiciones económicas, a la fecha de 1 de enero de 2012.

Art. 3.º *Duración.*

La duración de este convenio será de tres años contados a partir del 1 de enero de 2012, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre de 2014, de año en año, por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, al menos, con dos meses de antelación a su terminación o la de su prórroga en curso.

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

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio compensarán y absorberán cualesquiera 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 puedan 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.º *Comisión paritaria.*

Se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente convenio.

Las funciones de la comisión son las establecidas en el ET y 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 sea sometida previamente a informe de la comisión, antes de entablar 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.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establez-

can a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo será mediante sometimiento a la comisión paritaria y en caso de no llegar a un acuerdo potestativamente y sin carácter vinculante se acudirá al SAMA.

Art. 7.º Legislación supletoria.

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto por el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de fecha 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y disposiciones legales de general aplicación

Art. 8.º Contrato de trabajo.

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

La empresa estará obligada a entregar a todo trabajador una copia del contrato de trabajo, una vez sellado por la oficina de empleo, al igual que a la representación de los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente.

Todo el personal afecto al presente convenio pasará a tener un contrato por obra o servicio determinado una vez transcurridos seis meses desde la contratación (quedan excluidos, para el computo de los seis meses, los contratos que no tengan solución de continuidad de tres meses y los contratos de sustitución de vacaciones, interinidad, IT y formación).

El personal vinculado a la empresa mediante un contrato por obra o servicio determinado, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo objeto sea el de la contrata reseñada en el artículo 1.º del presente convenio, automáticamente tendrán sus contratos prorrogados por el mismo tiempo que dicha contrata sea prorrogada por el Excmo. Ayuntamiento de Calatayud a la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

En los contratos de trabajo que la empresa realice constará el período de prueba, que será de acuerdo con la clasificación del personal que en cada momento pueda establecerse, el siguiente:

—Técnicos titulados: Seis meses.

—Resto de personal: Treinta días.

Dadas las características del sector, la empresa llevará a cabo la contratación con E.T.T. de modo restrictivo y como mecanismo marginal de la actividad, recomendándose su uso únicamente en contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Art. 9.º Subrogación.

Si finalizara la adjudicación a que se refiere el artículo 1.º del presente texto articulado, y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen respecto de F.C.C., S.A., estándose, en todo caso, a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, donde se regula la "Subrogación del personal".

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 10. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada grupo profesional y funciones o especialidades se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Art. 11. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada función o especialidad dentro del grupo profesional en la tabla salarial anexa.

Art. 12. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5%, tres trienios del 3% y dos quinquenios del 5% del salario base de cada función o especialidad del grupo profesional, contados a partir de la fecha de cumplimiento de cada uno de ellos y manteniéndose, en todo caso, como tope, un máximo del 34% de antigüedad. Este complemento se devengará por día natural.

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la empresa, siempre que no medie más de veinte días entre los contratos, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido de continuo un salario o remuneración.

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. 13. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá un complemento de puesto de trabajo por penosidad, peligrosidad o toxicidad, consistente en el 20% sobre el salario base. Este plus se cobrará por día efectivamente trabajado, tiene carácter funcional y no es consolidable.

Los trabajos en que concurren penosidad, peligrosidad y toxicidad tendrán un plus salarial del 30% del salario base, por día efectivamente trabajado.

Art. 14. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un complemento del 25% del salario base establecido para su función dentro del grupo profesional por día efectivamente trabajado en turno de noche. Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Tendrá 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. 15. Complemento extrasalarial de transporte.

Todo el personal percibirá un complemento extrasalarial de transporte en compensación por los gastos ocasionados en los desplazamientos al centro de trabajo, en la cuantía señalada en la tabla salarial, por día efectivamente trabajado, no siendo computado para el cálculo del período de vacaciones.

Art. 16. Plus de rotación.

Para el personal afecto al presente convenio colectivo que realice su trabajo en una distribución de jornada de cinco días a la semana se crea un plus de rotación, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado.

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

Art. 17. Plus convenio.

Para el personal afecto al presente convenio colectivo, que presta sus servicios en la recogida de muebles y basura domiciliaria en horario nocturno y en una distribución de jornada de cinco días a la semana y en compensación de los domingos que les toque trabajar, se crea el plus convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

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

Art. 18. Trabajo en festivo.

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 la tabla salarial anexa.

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 festividad patronal de San Martín de Porres, la cual si coincide en domingo se trasladará al lunes inmediatamente posterior. Asimismo, cuando uno de estos días festivos coincida con la jornada de descanso de algún trabajador, dicha festividad se trasladará al siguiente día laborable para ese trabajador.

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, salvo que por necesidades del servicio tuviera algún trabajador que realizar su trabajo percibiendo a cambio una retribución de festivo y las posibles horas extras festivas. Para cubrir estos servicios se solicitarán, con 15 días de antelación, trabajadores voluntarios y en el supuesto de no haberlos se establecerán sistemas rotativos entre toda la plantilla.

La jornada a realizar en día festivo, por los trabajadores que realizan sus trabajos en jornada de seis días a la semana, será de 6 horas y 30 minutos, y de 7 horas 40 minutos para los trabajadores que realizan sus trabajos en jornada de cinco días a la semana.

Art. 19. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará a todo el personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Denominación: Julio, Navidad y beneficios.
- Cuantía: Las pagas de julio y Navidad serán las establecidas en las tablas salariales, más treinta días de antigüedad. La paga de beneficios será la establecida en las tablas salariales, más quince días de antigüedad.
- Devengo: Paga de julio, del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. Beneficios, del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Fechas de cobro: Paga de julio: 1 de julio. Paga Navidad: 15 de diciembre. Paga beneficios: 15 de marzo.
- Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral.
- El personal que ingrese o cese en la empresa percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su permanencia.

Art. 20. Festividad de San Roque.

Cuando el trabajador sea requerido por la empresa para trabajar durante las fiestas de San Roque, se crea una paga única para los que tengan que prestar sus servicios durante el período de estas fiestas que se abonará en proporción a los días trabajados en ese período. Dicha paga consistirá en el abono de 258,02 euros brutos prorrateándose en función de los días trabajados.

Del mismo modo, con ocasión de la festividad de la Virgen de la Peña, se abonará la cantidad de 28,27 euros brutos que se percibirán en proporción a los días trabajados durante dichas fiestas patronales.

Art. 21. Incentivo conductor-mecánico.

Los señores Francisco José Embid Langa, José Antonio García Pérez y José Vicente Molina Pablo, conductores-mecánicos de la contrata, cuando trabajen en turno de día cobrarán en concepto de incentivos una cantidad igual al plus de nocturnidad.

Art. 22. Complemento de puesto de trabajo.

Todas las funciones o especialidades que se relacionan a continuación percibirán en concepto de complemento de puesto de trabajo una cantidad mensual que se especifica a continuación:

Conductores: 50,27 euros brutos.

Peones: 19,35 euros brutos.

Operarios de 2.ª: 27,07 euros brutos.

Art. 23. Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales. Siendo la actividad afecta al presente convenio colectivo un servicio público de necesidad ciudadana, se entienden como horas extraordinarias estructurales las necesarias para terminar los servicios, cada día que se presten los mismos, debidas a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata o mantenimiento.

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

La realización de horas extraordinarias, dado el carácter público del servicio tendrán el carácter de obligatorias dentro de los límites legales. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 horas al año, no teniéndose en cuenta para dicho cómputo el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por parte de la empresa, y de acuerdo con los trabajadores, se optará entre abonar las horas extraordinarias con las cantidades reflejadas en tablas o compensarla por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Art. 24. Pago de haberes.

El pago de haberes se percibirá el primer día hábil del mes siguiente al del devengo y se entregará un recibo al efecto. En el caso de ser necesaria una regularización, se realizarán sólo las de los trabajadores que la precisen y se ingresará con la nómina del mes siguiente. En estos casos se recibirá otro recibo que sustituirá al entregado del mes. En lo cual si se tiene regularización se recibirán dos recibos: el de la regularización y el del mes en curso.

CAPÍTULO III**JORNADA, DESCANSO Y PERMISO****Art. 25. Jornada.**

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo será de 38 horas y media semanales.

El horario de trabajo estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio y al contrato de la empresa con el Ayuntamiento.

Para el personal de limpieza varía se establece, la jornada continuada, sin que ésta pueda suponer disminución de la calidad del servicio. Si este horario no se considerase satisfactorio por parte de la empresa, se establecería nuevamente el de jornada partida, requiriéndose únicamente la notificación previa a los trabajadores. Esta jornada partida podrá afectar a trabajadores individualmente, por necesidades del servicio.

Aquellos trabajos que por necesidades del servicio no puedan realizarse en jornada continuada, como el mercado, mercadillo, matadero u otros similares, se realizarán en jornada partida.

Art. 26. 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 30 minutos.

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

Art. 27. Trabajo en domingos.

Con objeto de permitir el descanso de los trabajadores, el personal del servicio de limpieza varía que preste servicio los domingos disfrutará de descanso el lunes siguiente, percibiendo además, por domingo efectivamente trabajado, el importe correspondiente a la mitad de las cantidades establecidas en las tablas salariales anexas. Se seguirá el correturnos establecido.

Art. 28. Conductores en turno de día.

Un conductor del turno de día, durante nueve meses al año (15 de febrero a 15 de noviembre) trabajará cinco días a la semana y descansará dos por trabajar el domingo, por lo que percibirá el importe correspondiente al plus de rotación siempre y cuando trabaje con este turno y periodicidad.

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

Art. 29. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales, pudiéndose distribuir a lo largo del año en dos períodos de quince días consecutivos cada uno.

El tiempo de vacaciones se retribuirá con los mismos conceptos que se viniera retribuyendo el tiempo de trabajo durante los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones a excepción del complemento de transporte.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones, en función del tiempo realmente trabajado.

El período de disfrute de vacaciones será de tal forma que una quincena será en el período primavera-verano y el otro en otoño-invierno, excluyéndose de las fechas de disfrute, si la empresa lo considera oportuno, el período de las fiestas patronales de San Roque.

Art. 30. Permisos.

La empresa concederá al personal que lo solicite, con una anticipación de diez días permisos sin retribución alguna de hasta diez días al año, previa justificación y siempre que el personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento tres trabajadores por turno y servicio, 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, siempre como mínimo tendrá que haber en cada brigada un conductor y un peón.

Art. 31. Licencias.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo 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, 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 o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales y cuatro días naturales si es fuera de la provincia. Para los casos de enfermedad grave, la licencia podrá disfrutarse a partir del tercer día en que tenga lugar el hecho causante, aunque solo podrá disfrutarse en estas circunstancias cuando persista la enfermedad motivadora de la licencia. Asimismo, en el caso de que el proceso de enfermedad grave finalizara y el trabajador estuviera disfrutando de la licencia, la licencia finalizará aunque todavía le quedaran al trabajador días por disfrutar.

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, o certificado que acredite la hospitalización. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento.

d) Por muerte o enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, dos días naturales, y cuatro días naturales si es fuera de la provincia. Para los casos de enfermedad grave, la licencia podrá disfrutarse a partir del tercer día en que tenga lugar el hecho causante, aunque solo podrá disfrutarse en estas circunstancias cuando persista la enfermedad motivadora de la licencia. Asimismo, en el caso de que el proceso de enfermedad grave finalizara y el trabajador estuviera disfrutando de la licencia, la licencia finalizará aunque todavía le quedaran al trabajador días por disfrutar.

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, o certificado que acredite la hospitalización. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento.

e) 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.

f) Para el caso de renovación del permiso 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.

g) Para el personal con funciones de peón que sea titular del permiso 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.

h) Por asistencia al médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador, por un tiempo máximo de diez horas al año.

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

i) 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.

j) Por primera comunión de hijo/a, un día natural.

Justificante: Documento acreditativo de la primera comunión.

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

Justificante: Documento acreditativo del bautizo.

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

Justificante: Documento acreditativo del traslado de domicilio.

m) Dos días de asuntos propios. Para poderlos disfrutar deberán solicitarse con quince días de anticipación y no podrá coincidir más de un trabajador en esta circunstancia y siempre y cuando se garantice el correcto desarrollo del servicio. Asimismo, no se podrá disfrutar durante el período navideño ni

durante las fiestas de San Roque. Uno de los dos días podrá disfrutarse junto al período vacacional, previo aviso en el momento de conocer los períodos vacacionales.

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 y plus nocturno, en su caso, así como plus rotación.

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 función o especialidad dentro del grupo profesional, debiendo justificarse con un certificado de realización de esos exámenes.

Art. 32. *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 representante de los trabajadores 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 jornadas.

Art. 33. *Descansos y festivos.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995 y en el Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

El personal que trabaje en jornada de cinco días a la semana tendrá dos días de descanso semanal.

Los trabajadores que trabajen algún domingo o festivo con carácter extraordinario (distintos a los casos considerados en los artículos 27 y 28), 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. También cabrá, a elección de la empresa, la retribución como festivo por el trabajo realizado en dicho domingo.

CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES

Art. 34. *Hospitalización.*

Todo el personal sujeto a este convenio que tenga que ser hospitalizado por causa de IT, enfermedad o accidente laboral, recibirá un complemento a cargo de la empresa de 15,40 euros por cada día que dure la hospitalización.

Para los siguientes años de vigencia, esta cantidad se revisará en la misma proporción que las tablas.

Art. 35. *Incapacidad temporal.*

En caso de IT derivada de accidente laboral, en el caso de que el índice de absentismo no supere el 9%, aplicando la siguiente fórmula: número de jornadas perdidas por enfermedad los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo período, se le abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la fecha de la baja, durante un período 90 días, transcurrido este período, este complemento será del 75% de la misma base reguladora citada. Si proceden los 90 días de complemento serán acumulativos dentro del año natural, ya sea por una o varias bajas.

Cuando la IT se derivara de enfermedad, en el caso de que el índice de absentismo no supere el 9%, se abonará un complemento de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º Hasta el 65% de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja durante los primeros tres días de baja, cuando se trate de la primera baja en el año y no se tenga derecho a ninguna prestación. Este complemento será del 60% cuando se trate de la segunda baja en el año. Las restantes bajas no se abonará cantidad alguna.

2.º Asimismo, los trabajadores que inicien un proceso de IT derivada de enfermedad, tendrán derecho, en el caso de la primera baja y a partir de los 20 días de inicio de la misma, a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe del 80% de la base reguladora del mes anterior al de la baja. Del día 91 al 120 que dure la baja tendrán derecho a que por la empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe del 90% de la base reguladora antes citada. Durante la segunda baja no se abonará complemento alguno a partir del tercer día.

Este artículo, sólo estará vigente mientras se mantenga el actual sistema de prestaciones por la seguridad social, en el caso de que se modifiquen las cantidades abonadas por la seguridad social en caso de enfermedad común o accidente de trabajo, este artículo carecerá de validez y las partes deberán proceder a su renegociación con arreglo a esa realidad.

Art. 36. *Retirada del permiso de conducir.*

1.º Cuando por 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 o conducción bajo los efectos del alcohol.

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 o mala fe, 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 función o especialidad.

Art. 37. *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.

Art. 38. *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 su asistencia acreditando con posterioridad la misma al mencionado juicio.

Cuando este hecho concorra en un trabajador que preste sus servicios en turno de noche el permiso lo disfrutará la noche posterior. Si el afectado es un trabajador de tarde disfrutará el permiso la tarde siguiente.

Art. 39. *Seguro de accidente.*

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

A) Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 11.268,04 euros.

B) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de accidente laboral: 11.268,04 euros.

C) Incapacidad permanente total derivada de accidente laboral, para su trabajo habitual: 11.268,04 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.

En los siguientes años de vigencia del convenio dichas cantidades se incrementarán en la misma proporción que las tablas salariales.

Art. 40. *Jubilación parcial.*

Ambas partes, según acta de fecha 27 de marzo de 2013, acordaron un acuerdo colectivo de empresa para regular la jubilación parcial de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. Dicha acta y su acuerdo fue presentado el día 24 de abril de 2013 en la Dirección Provincial del INSS:

ACUERDO

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Primero. — El presente acuerdo colectivo de empresa se establece para regular la forma y condiciones de acceso a la jubilación parcial de acuerdo con el artículo 166 del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12.7 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Plan de Jubilación Parcial.

Segundo. — El presente Plan de Jubilación Parcial se extenderá a los trabajadores de la empresa reseñados en el anexo I del presente acuerdo siempre que estos trabajadores reúnan los requisitos establecidos por la Ley para acceder a la jubilación parcial a la fecha de su solicitud a la empresa.

Tercero. — El presente acuerdo colectivo por el que se establece un Plan de Jubilación Parcial estará vigente y será de aplicación como máximo hasta el 31 de diciembre del 2018, a menos que las partes acuerden con anterioridad a dicha fecha su terminación o sustitución por otro distinto.

Asimismo, este acuerdo colectivo perderá su vigencia y aplicabilidad en el caso de que se produzca una modificación en las disposiciones legales que regulan la jubilación parcial y que afecte a la duración de los derechos y obligaciones de las partes o al contenido económico de estos, en cuyo caso vendrán las partes obligadas a volver a revisar el presente acuerdo en el plazo de dos meses a partir de la publicación oficial de la norma que modifique el régimen legal de la jubilación parcial.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL.

Cuarto. — La empresa tendrá la opción de proceder a conceder la Jubilación Parcial que sea solicitada por los trabajadores, con arreglo a las condiciones establecidas en las siguientes estipulaciones, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el capítulo I del presente Plan de Jubilación Parcial, así como las que establezca la legislación vigente a fecha de la solicitud de la jubilación parcial.

A tal efecto, el trabajador habrá de acreditar que reúne en el momento de la solicitud las condiciones exigidas para el acceso a la jubilación parcial y que de los datos obrantes en el Instituto Nacional de la Seguridad Social no se desprende ningún impedimento para que reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

En el caso de que, habiendo formulado la necesaria petición oficial al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la misma fuera denegada por dicho organismo, el trabajador deberá regresar a su anterior relación laboral en el momento en que se dicte sentencia judicial firme que desestime su derecho a la jubilación.

Quinto. — Sin perjuicio de lo mencionado en el expositivo anterior, la empresa podrá denegar el acceso a la solicitud de Jubilación Parcial por causa justificada en el caso de que se den cualquiera de las siguientes circunstancias:

Que el trabajador se encuentre encuadrado dentro de los siguientes grupos profesionales establecidos en el artículo 22 del Convenio General del Sector de aplicación al personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en los servicios de recogida y transporte de residuos urbanos y limpieza viaria concertados con el Ayuntamiento de Calatayud, desempeñando en el momento de la solicitud de la jubilación parcial funciones o tareas incompatibles a juicio de la compañía con el trabajo a tiempo parcial.

En caso de que la empresa denegase la solicitud por esta causa no podrá denegar una segunda solicitud siempre que entre la primera y la segunda solicitud del mismo trabajador hayan transcurrido más de dos años.

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupo de administrativos.

Que el trabajador se encuentre prestando servicios en un proyecto y en un puesto de trabajo que sea considerado como estratégico por la empresa. En caso de que la empresa denegase la solicitud por esta causa podrá presentar una segunda solicitud cuando haya transcurrido un año.

Que en el contrato por el que se rige la relación laboral, la empresa hubiese incurrido en pérdidas o en dicho ejercicio y en el ejercicio corriente en que se formule la solicitud se verifique una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas en el sentido establecido en el artículo 51.1 del ET. El trabajador podrá volver a solicitarlo con posterioridad una vez superada la situación que motivó la denegación.

Que no hubiese dentro de la empresa al tiempo de la solicitud ninguna persona contratada por duración determinada o temporal que cumpla con las condiciones y requisitos establecidos por la legislación vigente para la suscripción del necesario contrato de relevo en sustitución de la parte de jornada dejada vacante por el solicitante de la jubilación parcial.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Sexto. — En cualquier caso, será facultad de la empresa el establecimiento del porcentaje de reducción de la jornada, en atención a sus facultades organizativas y sus necesidades productivas, que se fijará, en cualquier caso, entre un mínimo de un 50% y un máximo del 75% de la jornada.

En el caso de que la empresa decida que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida en los términos del artículo 12.7 del ET, la jubilación parcial podrá llegar hasta un máximo del 85%, quedando el trabajador vinculado a la empresa mediante el 15% de jornada restante.

Séptimo. — Será decisión de la empresa la distribución diaria, o acumulada en cualquier período del año, del tiempo de prestación del servicio a tiempo parcial. Igualmente, la prestación de servicios durante la jubilación parcial podrá desarrollarse en el mismo o en distinto centro de trabajo según decida la empresa y en función de sus facultades organizativas y necesidades productivas.

Octavo. — Necesariamente se deberá instrumentar un contrato de trabajo en el modelo oficial que en cada caso se establezca para la formalización de la relación laboral del jubilado parcial a partir de la fecha de la jubilación parcial, el cual sustituirá a todos los efectos al precedente contrato que tuviera con la empresa, manteniéndose los restantes derechos que tuviese en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el período de jubilación parcial.

Dicho contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el Trabajador tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Noveno. — Las condiciones económicas y laborales en que se formalizará el contrato de jubilación parcial serán las mismas en que viniese prestando sus servicios el solicitante, en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios.

Décimo. — No obstante lo anterior, en cualquier momento el trabajador solicitante y la empresa podrán alcanzar acuerdos individuales que modifiquen lo establecido en el presente capítulo III, siempre y cuando no resulten contrarios a la legislación vigente y convenio colectivo de aplicación.

Undécimo. — Se acompaña al presente acuerdo la relación de trabajadores afectados por el mismo a efectos de completar su presentación ante cualesquiera organismos oficiales.

Los trabajadores son:

—Claudio Aranda Téller.

—Pedro Julián Pérez.

—Rodrigo Rodríguez Barrios.

—José Ruiz Fernández.

Art. 41. *Plan de igualdad.*

En materia de igualdad, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un plan de igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales, cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una comisión por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

CAPÍTULO V RÉGIMEN INTERNO

Art. 42. *Ascensos, traslados y excedencias.*

En estas materias se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector o en todo caso a la legislación vigente en cada momento.

Asimismo se crea las funciones de operario de 2.ª con el siguiente contenido: —Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir B1.

—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.

Art. 43. *Movilidad funcional.*

Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan en la empresa, ambas partes acuerdan la movilidad en las funciones a realizar dentro del mismo grupo profesional por los trabajadores adscritos a este pacto, teniendo por tanto la obligación de realizarlas. Los grupos profesionales son los establecidos en el capítulo V, del Convenio General del Sector aplicable. El trabajador recibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, que se establecen en las tablas salariales, salvo que realice funciones inferiores en cuyo caso se le mantendrá la retribución de origen.

Art. 44. *Ropa de trabajo.*

Las prendas que quedan integradas y que así mismo componen los uniformes de trabajo para el personal, de uso obligatorio para todo el grupo profesional, y del mismo color son las que seguidamente se especifican:

INVIERNO:

—Un pantalón de pana gruesa.

—Una camisa certificada de alta visibilidad.

—Un anorak de alta visibilidad cada tres años.

—Dos forros polares certificados de alta visibilidad cada tres años.

—Un chaleco alta visibilidad cada tres años.

—Un par botas de invierno, tipo “trekking”.

—Un par botas de agua cada tres años.

—Un traje de agua cada tres años.

—Un gorro.

—Guantes, los necesarios entregando los usados.

VERANO:

—Un pantalón de verano.

—Dos polos de manga corta certificados alta visibilidad.

—Un par de zapatos, tipo “trekking”.

Asimismo, a los conductores les será entregado un buzo.

La entrega de la ropa será a reposición, teniendo el trabajador la obligación de entregar la ropa a reponer.

Además, la empresa de dotará de aquellos equipos de protección individual adecuados para la realización de las diferentes tareas. Aquellos medios que por su naturaleza determinen, serán de uso “personal e individualizado”. Estos medios de protección serán sustituidos en función de su deterioro.

Art. 45. *Servicios médicos.*

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

Por acordarlo así expresamente, ambas partes acuerdan, en virtud de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

El Servicio Médico establecerá un calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el servicio médico al interesado el resultado del mismo en caso de observarse cualquier anomalía descubierta en las pruebas realizadas.

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 anti-tetánica y gripal.

Dado que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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. 46. *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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes.

Art. 47. *Representantes de los trabajadores.*

Los derechos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa 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. 48. *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 éste, todo ello en virtud de lo establecido en el artículo 11.2 de la LOLS.

Art. 49. *Tablón de anuncios.*

En virtud de lo establecido en la legislación vigente se facilitará en el centro de trabajo un 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 retirarlos.

Art. 50. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de preven-

ción asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente establecidas en el artículo 51, siendo a todos los efectos también delegados de prevención ambiental.

Art. 51. *Competencias y funciones del delegado ambiental de personal.*

Los delegados de prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

A) Competencias:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo 50.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.

4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los delegados de prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas (obligaciones ambientales).

Las partes acuerdan dotar al comité de seguridad y salud de los contenidos y competencias en materia de medio ambiente, tal como marcan las tendencias de los instrumentos legislativos comunitarios, así como los instrumentos de gestión voluntarios.

B) Medios y formación:

La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 52. *Formación en materia de medio ambiente.*

La empresa incluirá en sus planes anuales de formación la de medio ambiente.

Art. 53. *Género neutro.*

En el redactado del presente pacto 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.

Art. 54. *Cláusulas adicionales.*

Primera. — Las tablas salariales contenidas en el anexo I son las referidas a los tres años de vigencia del convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012-2014 - CALATAYUD

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS

Funciones	Salario base	Plus toxico	Plus nocturno	Plus convenio	Pagas julio y Navidad	Paga beneficios	Festivo	Bruto anual
Peón día	26,60	5,32		2,47	797,85	430,61	96,53	14.090,09
Peón noche	26,60	5,32	6,65	5,88	797,85	430,61	106,96	16.072,25
Conductor día	27,37	5,47		2,53	797,85	448,22	96,53	14.603,21
Conductor noche	27,37	5,47	6,84	6,05	797,85	448,22	106,96	16.585,39
Capataz	30,10	6,02			877,64	470,53		18.222,81
Encargado	34,22	6,84			997,32	530,36		20.705,33

Plus transporte	2,87
Plus transporte a Charluca	3,12
Plus rotación noche	3,02
Plus rotación día	1,73

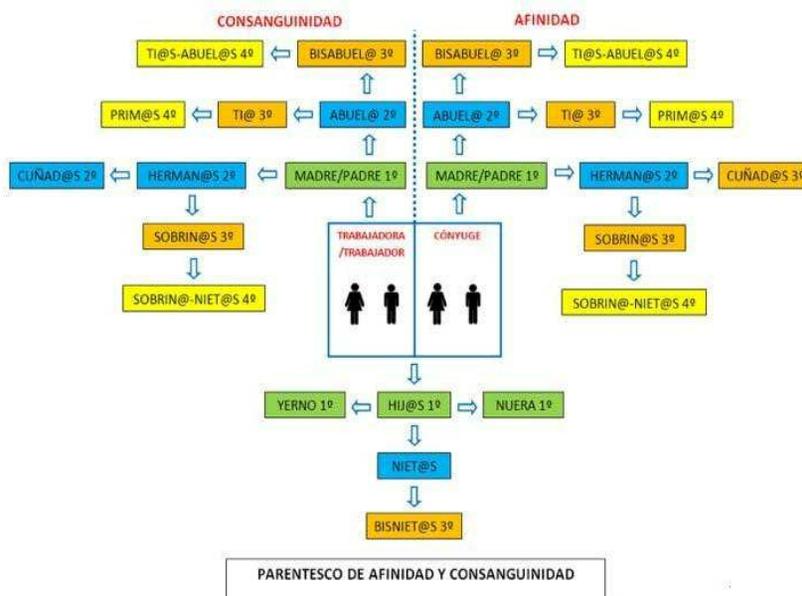
Incentivo funciones de conductor - mecánico	6,85
Embid	
Aranda	
García	
Molina	

	Horas extras	Horas extras festivas
Peón día	9,27	14,86
Peón noche	12,30	16,44
Conductor día	9,56	14,86
Conductor noche	12,70	16,44

Plus reconversión	6,66
Aladren	
Julián	
Ruiz Gil	

ANEXO II

Tabla de parentesco por afinidad y consanguinidad



SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFAJARÍN

Núm. 4.658

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 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, queda expuesta al público por el plazo de quince días la cuenta general del ejercicio 2013 de las siguientes entidades:

- Ayuntamiento de Alfajarín.
- Patronato Municipal de Deportes.
- Patronato Municipal de Agricultura.
- Patronato Municipal de la Residencia de Ancianos Nuestra Señora de la Peña.

Si en este plazo y ocho días más los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones o sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

Alfajarín, a 21 de abril de 2014. — El alcalde, Francisco Verge Salvado.

BREA DE ARAGÓN

Núm. 4.660

Aprobado inicialmente el presupuesto del Ayuntamiento de Brea de Aragón para el ejercicio 2014 en sesión plenaria de 5 de marzo de 2014, expuesto a información pública en el BOPZ núm. 63, de 19 de marzo de 2014, no habiéndose presentado reclamaciones en dicho período, se considera aprobado definitivamente, 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, publicándose resumido por capítulos de acuerdo a la citada norma legal.

Presupuesto ejercicio 2014

Estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	373.000,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	488.000,00
3	Gastos financieros	16.000,00
4	Transferencias corrientes	41.500,00
6	Inversiones	509.200,00
7	Transferencias de capital	49.000,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	155.000,00
	Total presupuesto	1.631.700,00

Estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	274.900,00
2	Impuestos indirectos	5.000,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	305.000,00
4	Transferencias corrientes	501.000,00
5	Ingresos patrimoniales	29.000,00
6	Enajenación de inversiones reales	5.000,00
7	Transferencias de capital	511.800,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	1.631.700,00

Segundo. — Aprobar las bases de ejecución del presupuesto.
Tercero. — Aprobar la plantilla de personal de la Corporación.

FUNCIONARIOS:

Plaza	Grupo	Nivel
Secretario-interventor	A2	22
Auxiliar	C2	16
Alguacil	E	14

PERSONAL LABORAL:

Fijo discontinuo:

• Indefinido:

- Una plaza de maestra guardería.
- Una plaza de técnico en Educación Infantil.
- Una plaza de administrativo 5/7 jornada.
- Una plaza de administrativo (Ayto. y biblioteca).
- Una plaza de especialista (y serv. agua).
- Una plaza de peón.

• Temporales jornada completa:

- Una plaza de peón especialista.
- Una plaza de peón.
- Dos plazas de peón seis meses. Plan DPZ 2013.
- Tres plazas de peón seis meses. Plan DPZ 2014.

• Temporales jornada parcial:

- Tres plazas de profesor música.
- Tres plazas de socorrista, 3,3 meses, 2/3 jornada.
- Una plaza de monitora actividades extraescolares, 9,5 meses.
- Una plaza de monitora ludoteca, un mes.

Retribuciones, dietas e indemnizaciones de los miembros de la Corporación:

- Alcalde: Dedicación exclusiva.
Retribución de 1.570 euros mensuales y dos pagas extras al año por igual importe.
- Asistencias concejales sin dedicación exclusiva:
Concurrencia efectiva a las sesiones plenarios: 85 euros por pleno.