

b) Los contribuyentes que no tengan su cuota domiciliada, si antes del día 4 de mayo de 2016 no han recibido la carta de pago, deberán acudir a las oficinas municipales de Recaudación, sitas en edificio Seminario (vía Hispanidad, 20), para solicitar un duplicado, subsanar el posible error en el domicilio fiscal y abonar la cuota antes del día 16 de mayo de 2016, fecha en que finaliza el período voluntario de pago.

Zaragoza, 10 de febrero de 2016. — El jefe del Servicio de Recaudación, José Luis Palacios León.

Agencia Municipal Tributaria Servicio de Recaudación

Núm. 1.690

ANUNCIO relativo a la apertura del período voluntario de cobranza para los recibos por el concepto de abastecimiento de agua/recogida de basuras, trimestre diciembre de 2015-febrero de 2016, y abastecimiento de agua/recogida de basuras, mes de febrero de 2016. (Clave recaudatoria AB-02-16).

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período de cobranza para los recibos por el concepto de abastecimiento de agua/recogida de basuras, trimestre diciembre de 2015-febrero de 2016, y abastecimiento de agua/recogida de basuras, mes de febrero de 2016. (Clave recaudatoria AB-02-16).

Plazos de pago

- Período voluntario: Desde el 15 de marzo al 16 de mayo de 2016.
- 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

- En las oficinas de Recaudación Municipal, de 8:30 a 13:30 horas.
- En cualquier entidad bancaria o caja de ahorros, si está en período voluntario.
- Pago a través del teléfono 976 721 115, con cargo a Visa o Mastercard.
- Pago a través de Internet: www.zaragoza.es.

Domiciliación bancaria de recibos periódicos

El artículo 25 del Reglamento General de Recaudación establece que las domiciliaciones bancarias se dirigirán al órgano recaudatorio, al menos dos meses antes del comienzo del período recaudatorio. No obstante, si técnicamente es posible, surtirá efecto en la siguiente facturación.

El cargo en cuenta se realizará el último día de período voluntario.

Formalización del mandato de domiciliación

- a) Personándose en las dependencias municipales de:
 - Recaudación: Edificio Seminario (vía Hispanidad, 20, planta calle).
 - Oficina de Información y Asistencia al Contribuyente: Edificio Seminario (vía Hispanidad, 20, planta primera).
- b) Llamando al teléfono de Información y Asistencia al Contribuyente: 976 723 773, facilitando el código IBAN (veinticuatro dígitos), de lunes a viernes, de 8:30 a 14:00 horas.
- c) A través de Internet (www.zaragoza.es).

Notas de interés

a) A los contribuyentes que no tengan su cuota domiciliada, para poder realizar el abono de estas cuotas en las circunstancias antedichas, se les remitirá al domicilio fiscal la carta de pago (recibo), la cual les será diligenciada de "recibir" en el momento del abono de la cuota por la entidad a través de la cual efectúen el pago.

b) Los contribuyentes que no tengan su cuota domiciliada, si antes del día 1 de mayo de 2016 no han recibido la carta de pago, deberán acudir a las oficinas municipales de Recaudación, sitas en edificio Seminario (vía Hispanidad, 20), para solicitar un duplicado, subsanar el posible error en el domicilio fiscal y abonar la cuota antes del día 16 de mayo de 2016, fecha en que finaliza el período voluntario de pago.

Zaragoza, 10 de febrero de 2016. — El jefe del Servicio de Recaudación, José Luis Palacios León.

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 1.635

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 28 de enero de 2016 se otorga a Sancho Cortés, S.A., la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de un pozo ubicado en la margen derecha del río Ebro, en el barrio de La Cartuja Baja (Zaragoza), con un volumen máximo anual de 149.797 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo (julio) de 13.431 litros por segundo, y con destino a regadíos y usos agrarios (riegos) de 9,78 hectáreas, en el polígono 68, parcelas 445 (Zaragoza), y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 28 de enero de 2016. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Grupo Bonavia Logística, S.A.

Núm. 1.544

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Grupo Bonavia Logística, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo Bonavia Logística, S.A. (código de convenio 50100161012016), suscrito el día 18 de enero de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 25 de enero de 2016, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de febrero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO BONAVIA LOGÍSTICA, S.A.

CAPÍTULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Preámbulo y partes.*

El presente convenio surge del proceso de negociación colectiva entre la representación de los trabajadores de la empresa Grupo Bonavia Logística, S.A., y la dirección de la empresa, con la finalidad de adoptar un marco normativo que regule las relaciones laborales, otorgando una mayor estabilidad y seguridad a dichas relaciones y a los derechos y obligaciones derivadas de ellas que en este texto se vienen a establecer, adecuando todo ello a la realidad y características particulares del sector de actividad y de la empresa en concreto.

Los integrantes de la comisión negociadora formada por el comité de empresa y la dirección de la empresa se reconocen mutuamente representatividad y legitimidad suficiente para la negociación y firma del presente convenio

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio afecta al personal del centro de trabajo actual de la empresa, sito en la carretera nacional 232, kilómetro 271, de Pedrola (Zaragoza).

Art. 3.º *Ámbito funcional.*

Lo estipulado en este convenio regirá todas las relaciones laborales de carácter común entre la empresa Grupo Bonavia Logística, S.A., y sus trabajadores/as vinculados mediante relación laboral.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

El presente convenio surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2016.

La duración del presente convenio se fija en cinco años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

La denuncia de este convenio será automática a su finalización.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por la empresa, sean o no de carácter salarial, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualquier otra causa.

Las disposiciones legales que se dictasen en el futuro y que impliquen variaciones en todo o en algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y en cómputo anual resultan superiores al nivel de este convenio.

Art. 6.º *Garantía "ad personam". Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", siempre que computadas en su conjunto y cómputo anual resultaran superiores a las establecidas en convenio.

Se acuerda consolidar los pluses que venían percibiendo los trabajadores habitualmente (antigüedad, plus de voluntario, plus de asistencia) en el plus ad personam, este no será compensable ni absorbible.

Art. 7.º *Inaplicación del convenio.*

En caso de que se produzcan circunstancias para la inaplicación de las condiciones previstas en este convenio se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no darse un acuerdo final para dicha inaplicación entre los representantes de los trabajadores y la empresa se deberá recurrir al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón para la solución definitiva en cuanto a dicha inaplicación.

Art. 8.º *Concurrencia y norma supletoria.*

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier otro convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en convenio de ámbito superior; en concreto, tendrá prevalencia sobre:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y convenios sectoriales.

En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y en el vigente convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Zaragoza, siempre y cuando no contradiga la regulación aquí contenida.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones económicas, de trabajo y de todo orden fijadas en el convenio forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que a efectos de su aplicación práctica han de ser consideradas globalmente, quedando por ello condicionada la validez del convenio a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción social se declare la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin efecto alguno.

Art. 10. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Estará formada por seis vocales, tres nombrados por la representación empresarial y tres nombrados por la representación de los trabajadores que sean miembros del comité.

La comisión quedará constituida no más tarde de dos meses después de la firma del convenio.

Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio e interpretación de sus preceptos, con carácter previo a la presentación de reclamación judicial o extrajudicial.

b) Previa aceptación expresa por su parte, mediación o arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos. Salvo que las partes le hubieran señalado un plazo mayor, la comisión habrá de pronunciarse al respecto en los siete días naturales siguientes a la aceptación de la propuesta, entendiéndose cumplido el trámite una vez transcurrido el plazo correspondiente sin que la comisión hubiera evacuado el encargo recibido.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio, y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidos los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, modificar o suprimir trabajos, tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa, especialmente en la asignación a los trabajadores de los recorridos a realizar o destinos donde viajar, establecer sistema remuneración por incentivos, todo ello de la forma más adecuada y armonizada a los objetivos generales de la empresa.

El trabajador estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia debida cuantos trabajos se le asignen dentro del general cometido de su categoría y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las competencias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores deben estar presididas por la buena fe y la lealtad recíproca.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES

Art. 12. *Jornada.*

La jornada de trabajo será de 1.792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual. Para la categoría de trabajadores móviles la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en treinta y cuatro horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que, siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre, teniendo en cuenta en tales casos que la distribución de la jornada de trabajo se realizará de lunes a domingo, acomodándose a lo que las necesidades del servicio exijan, tomando en consideración que de acuerdo a la naturaleza de la actividad de la empresa se hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Art. 13. *Vacaciones.*

Los trabajadores tendrán derecho anualmente, al disfrute de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas en función del salario base más el complemento ad personam.

Los trabajadores de nueva incorporación tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, manteniendo la fecha de disfrute de las mismas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Art. 14. *Licencias y permisos.*

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en la regulación dada en su artículo 37.3 referida a los permisos.

Todos los permisos recogidos en las normas de referencia serán de aplicación igualmente para las parejas de hecho que acrediten oficialmente su situación.

DERECHOS SINDICALES.

El tiempo invertido fuera de los horarios de trabajo en las reuniones mantenidas con la dirección de la empresa o sus representantes, y a petición de esta, por parte de los miembros de comité de empresa o delegados de personal no computarán a efectos del crédito de horas (apartado e) del art. 68 de ET) y si computarán como parte de la jornada anual pactada.

Los miembros de comité de empresa y delegados de personal podrán acumular horas de crédito sindical, sin rebasar el máximo anual, en los términos que necesariamente deberán comunicarse a la empresa, con un mínimo de un mes de antelación.

CAPÍTULO IV

DEL PERSONAL

Art. 15. *Obligaciones del personal de movimiento.*

Debido a las especiales características de la prestación de servicios como conductor, se establecen una serie de obligaciones específicas para los mismos cuyo incumplimiento por parte de los trabajadores podrá ser sancionado a tenor del régimen disciplinario aplicable a valoración de la empresa y en función de la gravedad y culpabilidad del incumplimiento cometido

Dichas obligaciones se refieren a:

- El conductor facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo esta a disposición de la empresa, al menos cada treinta días. No obstante, la empresa podrá establecer otra frecuencia en la descarga de los datos o requerir al conductor en un momento determinado para dicha descarga. Igualmente si el conductor cesa en su puesto de trabajo deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla.

- La correcta utilización del tacógrafo en cuanto a la selección en cada momento de la actividad que esté realizando.

- Atenerse a las instrucciones empresariales en materia de rutas y horarios de transporte, así como a repostajes y consumo óptimo de combustible y utilización de los puntos de repostaje indicados por la empresa.

- Llevar a cabo un "check-list" de supervisión del vehículo cada vez que se realice un servicio. Informar inmediatamente de cualquier avería, accidente o desperfecto.

- Informar con carácter inmediato de cualquier multa, sanción, inspección o cualquier actuación de la que pueda ser destinatario el conductor o el vehículo en la ejecución de un servicio de transporte.

- Informar sobre cualquier mercancía localizada en el vehículo que no aparezca en los documentos de carga o de cualquier anomalía o incluso persona que pudiera ser hallada en el vehículo sin autorización. Está expresa y estrictamente prohibido transportar cargas o personas que no cuenten con la autorización de la empresa.

- Responsabilizarse de la vigencia de su licencia de conducir y renovación cuando proceda, así como de la tarjeta de conductor.

- Seguir y cumplir con los protocolos vigentes en cada momento en la empresa y que le hayan sido transmitido, en cuanto a las condiciones de los servicios a realizar, puntos de carga y descarga, mantenimiento de vehículo, orden y limpieza.

Art. 16. *Dimisión del trabajador.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 17. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en Grupo Bonavia Logística, S.A., se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales

- Grupo I. Personal superior y técnico.
- Grupo II. Personal administrativo.
- Grupo III. Personal de movimiento.
- Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

GRUPO I.

Estará formado por el personal laboral que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a las personas que pudiera haber que por las características de su contrato y desempeño les corresponda la calificación de "personal de alta dirección".

Este grupo I está integrado de manera meramente indicativa, por los puestos que a continuación se relacionan con los cometidos y funciones, que con carácter indicativo, igualmente se consignan.

— Director-coordinador área o departamento.

Es el trabajador que desarrolla su labor dentro de un servicio central de la empresa, y está al frente de un área, servicio o departamento de la empresa, coordinando las actividades a desarrollar en dicha área y dependiendo de la dirección o gerencia de la empresa.

— Director-coordinador sucursal.

Es el trabajador que con iniciativa propia y bajo la dirección de la empresa y directrices dictadas por ella ejerce funciones y labores de organización y dirección de una sucursal o delegación de la empresa.

— Jefe de tráfico de 1.^a.

Es el trabajador que gestiona y dirige la prestación de una serie de servicios de la empresa, pudiendo mantener contacto con los clientes de la misma, realizando la asignación de servicios de transporte y su seguimiento en cuanto a su productividad y efectividad y gestión de los medios dedicados a dichos servicios, contando con acreditada experiencia en este puesto de trabajo bien en la propia empresa o en empresa análoga.

— Jefe de tráfico de 2.^a.

Es el trabajador que gestiona y dirige la prestación de una serie de servicios de la empresa, pudiendo mantener contacto con los clientes de la misma, realizando la asignación de servicios de transporte y su seguimiento en cuanto a su productividad y efectividad y gestión de los medios dedicados a dichos servicios.

— Jefe de taller.

Es el trabajador que con capacidad técnica suficiente tiene a su cargo la dirección y gestión de un taller, coordinando y vigilando los trabajos que se realicen en sus dependencias y/o fuera de ellas.

GRUPO II.

Pertenece a este grupo todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Con carácter meramente enunciativo, comprende los siguientes puestos:

— Oficial administrativo.

Es el trabajador que realiza trabajos de carácter administrativo, dotado de conocimientos teóricos y prácticos adecuados, con suficiente responsabilidad sobre su propio trabajo, incluidos trabajos y funciones de carácter comercial, todo ello con aptitudes e iniciativa propia bastante y suficiente.

— Auxiliar administrativo.

Es el trabajador que realiza trabajos de carácter administrativo, bajo las órdenes y supervisión de sus superiores.

— Telefonista-recepcionista.

Es el trabajador encargado del manejo y gestión de la central telefónica o cualquier otro medio o sistema de comunicación de la empresa, pudiendo tener también asignadas funciones de naturaleza administrativa, así como de control y/o recepción.

GRUPO III.

Pertenece a este grupo todos los trabajadores que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos. Comprende los siguientes puestos:

— Encargado de almacén.

Es el trabajador responsable de la gestión de un almacén o unidad operativa a su cargo y del personal adscrito a esos trabajos si lo hubiera, realizando y coordinando las actividades logísticas precisas para ello: recepción y clasificación de mercancías, control de entradas y salidas, etc.

— Conductor mecánico.

Es el trabajador contratado para conducir cualquier vehículo de la empresa con semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de la empresa, siendo responsable del vehículo y de la carga durante los diferentes servicios, estando obligado a cumplimentar la documentación del vehículo y del transporte, pudiéndose serle asignado cualquier tipo de servicio de transporte de los que disponga la empresa en cada momento, debiendo cubrir los recorridos por los itinerarios que fije la empresa, o en caso de no estar fijados, por los más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y las precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Deberá comunicar a la empresa y al responsable del taller cualquier anomalía que pudiera detectar en el vehículo

— Conductor nuevo ingreso.

Dada la importancia y relevancia de la experiencia para una adecuada y satisfactoria prestación de servicios y desempeño de las funciones específicas del puesto de trabajo de conductor, se considera conveniente y oportuno establecer una categoría profesional, en la cual quedarán incluidos los conductores que ingresen en la empresa y que percibirán la retribución establecida al efecto.

La promoción a la categoría profesional de conductor mecánico se producirá cuando, a juicio de la dirección de la empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y en todo caso, en el primer mes natural siguiente al mes en el que se encuentre el día en el que el trabajador alcance un año de antigüedad en dicha categoría profesional.

Durante el tiempo en que los trabajadores permanezcan en esta categoría profesional serán objeto de un especial tutelaje y supervisión, a efectos de que puedan adquirir los conocimientos prácticos y destreza necesaria para el desempeño de sus funciones y habilidad suficiente para el manejo de los equipos de trabajo y cumplimiento adecuado de los protocolos específicos de trabajo de la empresa, así como de los tipos de servicios, rutas y destinos de los servicios de transporte.

— Mozo especializado-carretilero.

Es el trabajador que realiza funciones y labores maneja carretilas elevadoras de cualquier tipo o modalidad, disponiendo de formación y habilitación adecuada para dicho trabajo y para el manejo de equipo de trabajo correspondiente. Realizará tareas de carga, descarga, movimiento, clasificación y ubicación de mercancías.

— Auxiliar almacén-mozo almacén.

Es el trabajador que realiza funciones de recogida o entrega de mercancía, con cierta aportación de carga física en su trabajo, realizando también funciones de carga, descarga, manipulación de mercancía.

GRUPO IV

Pertenece a este grupo todos los trabajadores que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de la misma. Comprende a modo enunciativo los siguientes puestos:

— Guarda-vigilante.

Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de dependencias de la empresa, oficinas, almacenes, naves y/o talleres, pudiendo realizar dichas funciones y/o servicios tanto de día como de noche.

— Personal de mantenimiento y limpieza.

Es el trabajador encargado de tareas de limpieza y mantenimiento de dependencias e instalaciones de la empresa.

— Oficial de taller.

Es el trabajador que con suficientes conocimientos teórico-prácticos y con dominio de su oficio realizan trabajos propios del taller y en vehículos de la empresa, con un rendimiento y economía de tiempo y material correcto.

— Oficial de 2.^a de taller.

Es el trabajador que con conocimientos generales de un oficio puede realizar los trabajos más elementales del mismo con un adecuado rendimiento, necesitando para las tareas más complejas un cierto aprendizaje o práctica continuada.

— Mozo-peón de taller.

Es el trabajador con tareas y funciones más básicas, sin necesidad de mayor cualificación o experiencia, que bajo las órdenes y directrices de su superior realiza las tareas y trabajos que se le encomiendan.

Art. 18. *Permiso de conducir.*

Los conductores están obligados a informar a la empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

Los trabajadores encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la empresa, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

Para poder obtener dicha cobertura es condición indispensable haber cumplido por parte del conductor con lo establecido en el primer párrafo de este artículo en lo referido a la necesaria comunicación a la empresa de su situación de puntos en la licencia de conducción y de posibles pérdidas de puntos producidas en el transcurso de su vida laboral en la empresa.

Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del artículo 53, 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que se les privara el derecho a conducir por retirada del carné de conducir mediante resolución judicial o administrativa firme por tiempo superior a seis meses derivada de situaciones producidas por conducción de vehículos de la empresa o por situaciones de retirada de permiso de conducir fuera de su actividad laboral o por motivo de consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 19. *Retribuciones.*

Se establecen doce pagas ordinarias para todo el personal afecto por este convenio, coincidiendo con las mensualidades del año, de tal forma que se pactan expresamente incluidas las gratificaciones extraordinarias a las que se refiere el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores en el salario bruto al año de cada categoría.

Régimen económico del personal excluido el personal de movimiento

La retribución del personal, a excepción del personal de movimiento, estará constituida por los siguientes conceptos:

- Salario base del grupo profesional.
- Plus "ad personam" (si procediera).

Régimen económico del personal de movimiento estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Plus de disponibilidad: ante las dificultades que entraña para la empresa el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como la nocturnidad, percibirán este plus.

Art. 20. *Retribuciones durante el período.*

La retribución para cada una de las categorías en los diferentes ejercicios objeto de este acuerdo se verán reflejados en el anexo I en las correspondientes tablas salariales

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Art. 21. *Contratación.*

Se estará a lo regulado con carácter general y en el II Acuerdo Ggeneral para las empresas de transporte de mercancías por carretera en cuanto a las modalidades de contratación existentes y a utilizar, así como a los requisitos referidos para el ingreso al trabajo, el periodo de prueba y extinción de la relación contractual.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 22. *Faltas y sanciones.*

Se estará a lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, así como a lo recogido en el convenio colectivo de Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de la provincia de Zaragoza

CAPÍTULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 23. *Ropa de trabajo.*

Los trabajadores tendrán derecho a que se les entregue la ropa de trabajo establecida en la empresa para su puesto de trabajo y con la dotación determinada, que deberá ser fijada de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores mediante una instrucción interna que determine el equipamiento a facilitar por parte de la empresa y el uso por parte de los trabajadores.

Igualmente la empresa facilitará los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con la regulación en materia de prevención de riesgos laborales y sobre la utilización por parte de los trabajadores de los equipos de protección individual; todo ello igualmente de acuerdo y en consonancia con lo que establezcan las diferentes evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo que la empresa debe realizar de obligado cumplimiento.

Art. 24. *Fallecimiento fuera de la residencia habitual.*

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de sus restos mortales a la localidad de residencia, así como los gastos de un acompañante.

Art. 25. *Seguro de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguros a favor de sus trabajadores, que cubran los siguientes riesgos derivados de un accidente de trabajo:

- Incapacidad permanente absoluta, muerte y gran invalidez, con un capital asegurado de 40.000 euros.
- Incapacidad permanente total, con un capital asegurado de 20.000 euros.

Art. 26. *Accidente de trabajo e incapacidad temporal.*

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal por accidente laboral la empresa le satisfará voluntariamente y a su exclusivo cargo el 25%, llegando así al 100% de la base reguladora que le corresponda percibir legalmente, y con un tope máximo de dieciocho meses.

Art. 27. *Formación de reciclaje (CAP).*

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas serán impartidos por Bonavia Logística, S.A., mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El costo de la formación será a cargo de la empresa.

Art. 28. *Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de que la empresa supere los 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación efectiva de un plan de igualdad.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida del trabajador, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa garantizará en todo momento el riguroso cumplimiento de la legalidad vigente en cuanto a la protección de la maternidad y los permisos referidos a maternidad y/o paternidad que la legislación regule, así como lo establecido para el tiempo de lactancia, permitiendo expresamente la acumulación de dicho tiempo.

Art. 29. *Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.*

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La empresa garantizará la protección de la seguridad y salud de la plantilla en el desempeño de su trabajo mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los puestos de trabajo, y planificación de las medidas de prevención. Las partes firmantes de este convenio vigilarán y controlarán la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad acordadas en la empresa y en sus centros de trabajo.

A tal fin la empresa deberá elaborar un Plan de prevención, de acuerdo con el artículo 16.1. 2.º párrafo, de la Ley de Prevención, en el que incluya, entre otros capítulos, la organización de la prevención de la empresa, una evaluación de riesgos y una planificación de las medidas preventivas adecuadas.

EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Todas las categorías deberán ser evaluadas para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo, o si el trabajador es especialmente sensible (discapacitados, mujeres embarazadas o en situación de lactancia y menores de edad). El servicio de vigilancia de la salud evaluará la aptitud de los trabajadores especialmente sensibles para desarrollar su puesto de trabajo.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto por la mitad de sus miembros designados por la empresa y la otra mitad por los delegados de prevención, a través de sus órganos de representación colectiva. El número de sus representantes se constituirá de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

Sus competencias serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de la plantilla, en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen mediante reconocimientos médicos.

Estos reconocimientos médicos se llevarán a cabo anualmente conforme a los protocolos de vigilancia de la salud oficiales aplicables en función de los riesgos de cada puesto de trabajo y las especiales características o situaciones del personal. Los resultados de los mismos se facilitarán a los trabajadores, sobre los cuales deberá guardarse el correspondiente sigilo profesional.

Como condición especial a la incorporación a la empresa y de modo obligatorio, y en especial el conductor, deberá previamente realizar el correspondiente reconocimiento médico de vigilancia de la salud para la obtención de la calificación de apto, ante el servicio de prevención, con el fin de verificar que su estado de salud no supone un riesgo para sí mismo ni para terceras personas

Art. 30. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes, conforme a lo establecido en el artículo 58 del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, ratifican el acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como el ASECLA y el V Acuerdo ASAC.

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

Categoría	Salario base	Plus disponibilidad	Total año
GRUPO I Personal superior y técnico:			
Director/coordinador área o departamento	2.164,32		25.971,84
Director/coordinador sucursal	1.983,96		23.807,52
Jefe de tráfico de 1. ^a	1.653,30		19.839,60
Jefe de tráfico de 2. ^a	1.513,02		18.156,24
Jefe de taller	1.683,36		20.200,32
GRUPO II Personal administrativo:			
Oficial administrativo	1.513,02		18.156,24
Auxiliar administrativo	1.292,58		15.510,96
Telefonista/recepcionista	1.267,53		15.210,36
GRUPO III Personal de movimiento:			
Encargado de almacén	1.543,08		18.516,96
Conductor mecánico	1.242,48	110,22	16.232,40
Conductor de nuevo ingreso	1.056,11	93,69	13.797,54
Mozo especializado/carretilero	1.142,28		13.707,36
Auxiliar de almacén/mozo de almacén	1.092,18		13.106,16
GRUPO IV Personal de servicios auxiliares:			
Guarda	1.267,53		15.210,36
Personal de mantenimiento y limpieza	1.202,40		14.428,80
Oficial de taller	1.352,70		16.232,40
Mozo de taller	1.092,18		13.106,16

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

Categoría	Salario base	Plus disponibilidad	Total año
GRUPO I Personal superior y técnico:			
Director/coordinador área o departamento	2.170,81		26.049,72
Director/coordinador sucursal	1.989,91		23.878,92
Jefe de tráfico de 1. ^a	1.658,26		19.899,12
Jefe de tráfico de 2. ^a	1.517,56		18.210,72
Jefe de taller	1.688,41		20.260,92
GRUPO II Personal administrativo:			
Oficial administrativo	1.517,56		18.210,72
Auxiliar administrativo	1.296,46		15.557,52
Telefonista/recepcionista	1.271,33		15.255,96
GRUPO III Personal de movimiento:			
Encargado de almacén	1.547,71		18.572,52
Conductor mecánico	1.246,21	110,55	16.281,12
Conductor de nuevo ingreso	1.059,28	93,97	13.839,00
Mozo especializado/carretilero	1.145,71		13.748,52
Auxiliar de almacén/mozo de almacén	1.095,46		13.145,52
GRUPO IV Personal de servicios auxiliares:			
Guarda	1.271,33		15.255,96
Personal de mantenimiento y limpieza	1.206,01		14.472,12
Oficial de taller	1.356,76		16.281,12
Mozo de taller	1.095,46		13.145,52

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

Categoría	Salario base	Plus disponibilidad	Total año
GRUPO I Personal superior y técnico:			
Director/coordinador área o departamento	2.179,49		26.153,88
Director Sucursal	1.997,87		23.974,44
Jefe de tráfico de 1. ^a	1.664,89		19.978,68
Jefe de tráfico de 2. ^a	1.523,63		18.283,56
Jefe de taller	1.695,16		20.341,92
GRUPO II Personal administrativo:			
Oficial administrativo	1.523,63		18.283,56
Auxiliar administrativo	1.301,65		15.619,80
Telefonista/recepcionista	1.276,42		15.317,04
GRUPO III Personal de movimiento:			
Encargado de almacén	1.553,90		18.646,80
Conductor mecánico	1.251,19	110,99	16.346,16
Conductor de nuevo ingreso	1.063,52	94,35	13.894,44
Mozo especializado/carretilero	1.150,29		13.803,48
Auxiliar de almacén	1.099,84		13.198,08
GRUPO IV Personal de servicios auxiliares:			
Guarda	1.276,42		15.317,04
Personal de mantenimiento y limpieza	1.210,83		14.529,96
Oficial de taller	1.362,19		16.346,28
Mozo de taller	1.099,84		13.198,08

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

Categoría	Salario base	Plus disponibilidad	Total año
GRUPO I Personal superior y técnico:			
Director/coordinador área o departamento	2.190,39		26.284,68
Director/coordinador sucursal	2.007,86		24.094,32
Jefe de tráfico de 1. ^a	1.673,21		20.078,52
Jefe de tráfico de 2. ^a	1.531,25		18.375,00
Jefe de taller	1.703,64		20.443,68
GRUPO II Personal administrativo:			
Oficial administrativo	1.531,25		18.375,00
Auxiliar administrativo	1.308,16		15.697,92
Telefonista/recepcionista	1.282,80		15.393,60
GRUPO III Personal de movimiento:			
Encargado de almacén	1.561,67		18.740,04
Conductor mecánico	1.257,45	111,54	16.427,88
Conductor de nuevo ingreso	1.068,84	94,82	13.963,92
Mozo especializado/carretilero	1.156,04		13.872,48
Auxiliar de almacén	1.105,34		13.264,08
GRUPO IV Personal de servicios auxiliares:			
Guarda	1.282,80		15.393,60
Personal de mantenimiento y limpieza	1.216,88		14.602,56
Oficial de taller	1.369,00		16.428,00
Mozo de taller	1.105,34		13.264,08

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

Categoría	Salario base	Plus disponibilidad	Total año
GRUPO I Personal superior y técnico:			
Director/coordinador área o departamento	2.201,34		26.416,08
Director/coordinador sucursal	2.017,90		24.214,80
Jefe de tráfico de 1. ^a	1.681,58		20.178,96
Jefe de tráfico de 2. ^a	1.538,91		18.466,92
Jefe de taller	1.712,16		20.545,92
GRUPO II Personal administrativo:			
Oficial administrativo	1.538,91		18.466,92
Auxiliar administrativo	1.314,70		15.776,40
Telefonista/recepcionista	1.289,21		15.470,52
GRUPO III Personal de movimiento:			
Encargado de almacén	1.569,48		18.833,76
Conductor mecánico	1.263,74	112,10	16.510,08
Conductor de nuevo ingreso	1.074,18	95,29	14.033,64
Mozo especializado/carretilero	1.161,82		13.941,84
Auxiliar de almacén	1.110,87		13.330,44
GRUPO IV Personal de servicios auxiliares:			
Guarda	1.289,21		15.470,52
Personal de mantenimiento y limpieza	1.222,96		14.675,52
Oficial de taller	1.375,85		16.510,20
Mozo de taller	1.110,87		13.330,44

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALBETA

Núm. 1.646

De conformidad con la resolución de Alcaldía de fecha 25 de enero de 2016, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta para la enajenación de bien inmueble para destinarlo a permitir o facilitar la realización de actos de edificación o uso del suelo o del subsuelo sometidos a licencia urbanística, conforme a los siguientes datos:

1. *Entidad adjudicadora:* Datos generales y datos para la obtención de la información:

- Organismo: Ayuntamiento de Albeta.
- Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- Obtención de documentación e información:
 - Dependencia: Secretaría.
 - Domicilio: Plaza de Alcalde Tabuenca Baya, 1.
 - Localidad y código postal: Albeta, 50549.
 - Teléfono: 976 852 430.
 - Telefax: 976 852 430.
 - Correo electrónico: *albeta@dpz.es*.
- Número de expediente: 1/2015.

2. *Objeto del contrato:*

- Tipo: Enajenación bien patrimonial.
- Descripción del objeto:
 - Ubicación: Parcela 81-B del polígono 1.
 - Superficie: 4.050 metros cuadrados.
 - Linderos: Norte, carretera (finca rústica número 89 del polígono 1); sur, fincas rústicas números 17 y 27 del polígono 1; este, finca rústica número 20 del polígono 1, y oeste, finca rústica número 81.a del polígono 1).