

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el (ASECLA) y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 30. — *Rotación de puestos de trabajo.*

La empresa y el comité de esta se comprometen a elaborar una relación de puestos de trabajo que por su especial dureza deben entrar en un protocolo, que también elaborarán, de rotación.

Artículo 31. — *Reorganización de categorías profesionales.*

La empresa y el comité de empresa se emplazan para estudiar una reorganización de las categorías profesionales.

Artículo 32. — *Crédito horario.*

El crédito horario de los miembros del comité de empresa, puede ser acumulado en uno o varios de sus miembros. El comité de empresa deberá comunicarlo previamente a la empleadora.

Artículo 33. — *Salón de reuniones.*

La empleadora habilitará un lugar, para que los miembros del comité de empresa, tengan sus reuniones, así como un armario con su llave donde estos puedan guardar su documentación. También se colocarán tabloneros de anuncios en todos aquellos lugares que posean independencia dentro de la estructura de la empresa.

Artículo 34. — *Reuniones de empresa y comité de empresa.*

Se mantendrán cuatro reuniones ordinarias anuales en los meses de mayo (inicio de campaña), septiembre (fiestas patronales), noviembre (seguimiento de la campaña) y febrero.

También se reunirán de forma extraordinaria siempre que una de las partes lo solicite.

Artículo 35. — *Ayuda a la contratación.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo (BOE 3-2-2001), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de la calidad y demás disposiciones de aplicación.

Por ello regirá lo dispuesto en el Programa de fomento de empleo para el año 2001, sobre incentivos a la contratación indefinida y la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales prevista en el punto 5 del artículo sexto de la citada norma legal.

Los contratos celebrados antes del 4 de marzo de 2001 continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron, conforme a lo previsto en la disposición transitoria primera del citado Real Decreto-Ley 5/2001.

En los términos previstos en dicha norma y en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, sobre la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001 (fecha de entrada en vigor de la nueva norma legal), podrán acogerse a los beneficios o incentivos establecidos en dicha normativa.

Artículo 36. — *Promoción.*

Empresa y comité pactarán un sistema de promoción de los trabajadores.

## ANEXO I

<i>Convenio 2009 definitivas</i>	<b>S. Base</b>	<b>Actividad</b>	<b>Incentivo</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>P.E. Verano</b>	<b>P.E. Navidad</b>	<b>P.E. Benefi</b>	<b>TOTALES</b>
<b>Jefe Administrativo</b>	1.384,75	566,50						1.951,25
<b>Oficial Administrativo de 1ª</b>	851,80	302,01						1.153,81
<b>Oficial Administrativo de 2ª</b>	653,95	252,35						906,30
<b>Graduado Social</b>	653,95	252,35						906,30
<b>Auxiliar administrativo</b>	634,90	210,20						845,10
<b>Jefe Comercial</b>	868,83	881,70						1.750,53
<b>Encargado</b>	716,44	233,66	626,07					1.576,17
<b>Carretillero de 1ª</b>	747,32	374,21						1.121,53
<b>Carretillero de 2ª</b>	705,36	269,16						974,52
<b>Oficial 1ª mantenimiento</b>	762,77	345,26						1.108,03
<b>Encargado tienda</b>	795,28	459,39						1.254,67
<b>Dependiente</b>	634,90	299,67						934,57
<b>Auxiliar admos. Almacén</b>	634,90	210,20						845,10
<b>Ing. Téc. Agrícola 1ª</b>	1.146,77	648,89						1.795,66
<b>Ing. Téc. Agrícola 2ª</b>	841,98	478,32						1.320,30
<b>Peón Especialista</b>	740,98		188,95		61,74	61,74	61,74	1.115,15
	4,51		1,16		0,37	0,37	0,37	6,78
<b>Envasador especialista</b>	677,30		85,01		56,44	56,44	56,44	931,63
	4,10		0,52		0,33	0,33	0,33	5,61
<b>Envasador multifunción</b>	646,22		85,01		53,86	53,86	53,86	892,81
	3,92		0,52		0,32	0,32	0,32	5,40
<b>Envasador</b>	614,74		85,01		51,23	51,23	51,23	853,44
	3,73		0,52		0,30	0,30	0,30	5,15
<b>Limpiador</b>	614,74		85,01		51,23	51,23	51,23	853,44
	3,68		0,51		0,30	0,30	0,30	5,09
<b>Peón</b>	657,10		177,60		54,76	54,76	54,76	998,98
	3,99		1,08		0,32	0,32	0,32	6,03
<b>Auxiliar Advo. Apeph</b>	677,30		85,01		56,44	56,44	56,44	931,63
	4,10		0,52		0,33	0,33	0,33	5,61

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Empresa Feria de Zaragoza

Núm. 10.873

RESOLUCION de 2 de julio de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza (código de convenio 5002202), suscrito el día 25 de junio de 2010 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, el día 25 de junio de 2010, requerida subsanación con fecha 29 de junio y aportada ésta el 30 de junio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 2 de julio de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

### PREÁMBULO

#### Disposiciones generales

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación legítima de Feria de Zaragoza como Empresa y por el Comité de Empresa de la misma,

como la legítima representación de la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

**Artículo 1. — Ambito territorial.**

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de empresa y regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en Feria de Zaragoza, cualquiera que sea su Centro de Trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

**Artículo 2. — Ambito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en Feria de Zaragoza con las excepciones que a continuación se indican:

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. — Ambito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2010, con independencia de la fecha de publicación en el BOA, salvo que se exprese lo contrario en alguno de sus artículos, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

**Artículo 4. — Comisión Paritaria.**

Con la finalidad de interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo, se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo y en un plazo no superior a treinta días, una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Regulación.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos vocales designados por los Representantes de los Trabajadores y otros dos por la Dirección de Feria de Zaragoza, todos ellos con voz y voto, pudiendo asistir a las reuniones los asesores que cada parte considere oportuno, con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema o cuestión y a petición de una de las partes en un plazo máximo de 24 horas.

Las decisiones se tomarán en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, en el bien entendido caso de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

Los acuerdos de la Comisión tendrán carácter ejecutivo inmediato, salvo que ambas partes acuerden una fecha específica y se anexionarán como parte integrante del Convenio cuando los acuerdos en cuestión tengan carácter colectivo.

De no llegarse a algún tipo de acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter a la Autoridad Laboral dicha cuestión en los plazos legalmente establecidos.

**Artículo 5. — Denuncia.**

Cualquiera de las partes negociadoras podrá denunciar el presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan solo notificarlo a la otra parte, mediante comunicación escrita con una antelación de treinta días hábiles a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su constancia.

Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo, hasta la firma de un nuevo Convenio que sustituya al anterior.

**Artículo 6. — Compensación y absorción.**

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en computo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en futuro las Autoridades o Disposiciones Legales acuerden, así como cuales otras se hubieran venido disfrutando.

**Artículo 7. — Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán como derechos adquiridos a título individual las condiciones de trabajo que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio, que computadas en conjunto y anualmente resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

**Artículo 8. — Vinculación a la totalidad.**

El conjunto de derechos y obligaciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados global y conjuntamente; por consiguiente la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora determinará si afecta fundamentalmente al mismo, pudiendo en caso de que así fuera declararlo nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. En otro caso se procederá a subsanar las deficiencias observadas o considerar por no puestas las cláusulas no aprobadas.

**Artículo 9. — Normas subsidiarias.**

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el 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 y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

**Artículo 10. — Organización del trabajo.**

La dirección y organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la Dirección de Feria de Zaragoza, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

El Comité de Empresa será informado por escrito y antes de su aplicación de aquellas acciones de carácter organizativo que afecten directamente al personal.

CONDICIONES LABORALES

**Artículo 11. — Jornada.**

Se establece una jornada laboral anual máxima para el año 2010 de 1.750 horas de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones. En 2011 y 2012, la jornada será de 1.620 horas de trabajo efectivo.

Atendida la especial naturaleza de las actividades de Feria de Zaragoza y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de ferias, diversas actividades y eventos, se conviene que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el apartado anterior, se efectuará en la siguiente forma:

a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año, generalmente de lunes a viernes.

b) Una bolsa de horas hasta completar las 1.750 horas anuales en 2010, y 1.620 horas en 2011 y 2012, que serán distribuidas de la forma que estime conveniente cada responsable de las diferentes áreas organizativas de la empresa, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferias y demás actividades. En todo caso la bolsa de horas a disposición de la empresa no será superior a 140 horas.

Los calendarios laborales que se establezcan en función de los certámenes previstos y actividades de la feria, se modificarán en función de los cambios de las fechas de los mencionados certámenes y eventos, sin que esta alteración se considere modificación de jornada a ningún efecto (horas, retribución, etc.).

Las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos incluidos en la jornada laboral de 2010 tendrán la consideración de extraordinarias, multiplicándose el número de horas realizadas en dichos días por el coeficiente 1,75, excepto las realizadas con motivo de FIMA y SMAGUA.

A partir de 2011 todas las horas hasta completar la jornada anual establecida (fija o predeterminada + bolsa), independientemente de la condición del día en que se realicen, en ningún caso tendrán la consideración de extraordinarias, excepto las realizadas en los días festivos oficiales determinados para cada año, por los organismos oficiales competentes.

Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas en sábados, domingos y festivos no incluidos en el calendario anual (jornada fija o predeterminada + bolsa de horas).

Los permisos justificados, así como aquellos que se contemplan en el Convenio Colectivo y demás legislación vigente, no incrementarán las horas a disposición de la Empresa. En el caso de baja por enfermedad, accidente no laboral, accidente de trabajo, o maternidad, se descontará de las horas a disposición de la Empresa el número de horas que a continuación se detallan:

Meses de baja	Núm. de horas a descontar
De uno a dos meses de baja	6%
De dos a tres meses de baja	11%
De tres a cuatro meses de baja	22%
De cuatro a cinco meses de baja	28%
De cinco a tres seis meses de baja	33%
De seis a siete meses de baja	44%
De siete a ocho meses de baja	56%
De ocho a nueve meses de baja	67%
De nueve a diez meses de baja	83%
De diez a once meses de baja	100%

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, excluyéndose, en consecuencia, el tiempo dedicado a aseo y cambio de ropa.

**Artículo 12. — Calendario Laboral.**

Anualmente la Dirección de Feria de Zaragoza elaborará, de acuerdo con el Comité de Empresa, el Calendario Laboral, que deberá ser expuesto en un lugar visible del centro de trabajo, independientemente de incorporarse a este convenio como anexo.

Dicho calendario, como base de trabajo, deberá contener el horario y la distribución anual de la jornada laboral fija o predeterminada: las fiestas laborales

(nacionales, autonómicas y locales, que no podrán exceder a las fijadas por la ley), y, en su caso, los festivos de empresa, así como las fechas preferentes para el disfrute de las vacaciones, todo ello a tenor de la jornada laboral pactada en el artículo 11 del vigente convenio.

Los días laborales contemplados en el calendario laboral, entendiéndose como tales los señalados en el calendario anual (jornada fina o predeterminada), así como en los que se elaboren por los diferentes Departamentos para la distribución de la bolsa de horas, podrán ser asignados en turnos de mañana o tarde.

Se procurará que con fecha de 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre, el responsable del Departamento facilite a cada empleado la planificación de horarios del siguiente trimestre, la cual no sufrirá modificación salvo que concurren circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor que hagan necesaria su alteración.

Las modificaciones horarias sobre el Calendario Anual, así como la distribución trimestral de las horas de bolsa, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Feria e informado el Comité de Empresa.

En los casos de turnos de tarde, no de prolongación de jornada, en el que el horario de trabajo se inicie a partir de las 15.00 horas, se consideraran siete horas efectivas de trabajo siempre que se hagan como mínimo, cinco horas.

Bien entendido que en estos supuestos el trabajador no tendrá derecho a percibir la dieta de comida.

En los casos de distribución irregular de la jornada, teniendo en cuenta que el servicio de transporte de personal se establece con arreglo al Calendario Laboral, en los cambios que se efectúen será necesario prever una solución razonable de transporte, e informar con anterioridad a su aplicación, a la Dirección de la Empresa, por si fuera factible establecer servicios especiales de autobuses de empresa.

Asimismo, dado que durante los días de celebración de la mayoría de los certámenes se establece un servicio de autobús para expositores y visitantes, en los casos que sea posible se procurará incluir servicios compatibles con los horarios antes mencionados. En este caso el trabajador no tendrá derecho a percibir ninguna cantidad en concepto de gastos de locomoción.

Teniendo presentes las características concurrentes de la empresa, se procurará en la mayor medida que sea posible ajustarse a lo establecido en materia de descanso semanal en el Estatuto de los Trabajadores, y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien un mínimo de doce horas.

#### Artículo 13. — Flexibilidad horaria.

El trabajador podrá adelantar o retrasar su horario de entrada hasta un máximo de 90 minutos cada día, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la jornada efectiva establecida. Para ejercer este derecho y para un mejor control de los recursos productivos, el trabajador deberá de solicitarlo por escrito a su responsable, especificando el inicio y final del período de la flexibilidad solicitado, no pudiendo volver a la jornada ordinaria, hasta el final de la duración del período solicitado, salvo acuerdo específico entre empresa y trabajador.

Sin perjuicio de otras posibles duraciones, y en aras de una mejor organización del trabajo, el período de flexibilidad será como mínimo de tres meses y de doce como máximo. Bien entendido de que si al finalizar el período de flexibilidad continúan las circunstancias que motivaron la anterior solicitud, el trabajador podrá solicitar un nuevo período.

Asimismo, en los casos a los que se refiere este artículo, se establece un período de 10 minutos de tolerancia a la entrada al trabajo, que se denominará "de cortesía", y que deberá recuperarse en la misma jornada de trabajo hasta completar la efectiva establecida, a partir del cual se considerará como falta de puntualidad. La reiteración de faltas de puntualidad, independientemente de la recuperación del tiempo de trabajo no prestado, podrá ser objeto de aplicación lo que a este respecto se estipula en el apartado Régimen Disciplinario.

En estos supuestos de flexibilidad horaria, el transporte al centro de trabajo, tanto el de ida como el de retorno, serán por cuenta del trabajador.

#### Artículo 14. — Vacaciones.

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio con una antigüedad en Feria de Zaragoza igual o superior a un año tendrán derecho a un período de vacaciones, en conjunto anual, de veintidós días laborables, y cuyo período global de aplicación no sea superior a treinta días naturales, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos. El personal que lleve menos de un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro. Justificadamente se podrán autorizar períodos vacacionales hasta el 31 de enero del año siguiente.

La Empresa determinará en cada año de vigencia del convenio el período oficial de vacaciones comprendido preferentemente entre los meses de julio y agosto. Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la Dirección de Feria de Zaragoza podrá acceder a la solicitud de disfrute de vacaciones en época distinta a la indicada en el párrafo anterior.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas como máximo en tres períodos. El personal presentará individualmente, antes del día 15 de abril de cada año, su

propuesta de vacaciones al responsable de cada Departamento, el cual coordinará las solicitudes de tal manera que quede asegurado el correcto desarrollo del trabajo, y remitirá la propuesta global a la Dirección de la Empresa, comunicando ésta, el período de vacaciones al personal con dos meses de antelación.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de elección de vacaciones entre dos o más empleados aplicando el sistema rotativo anual para su elección.

La antigüedad no otorga ningún derecho preferencial en la elección de las vacaciones.

El personal que se halle en situación de IT antes de iniciar o después de iniciado su turno de vacaciones, conservará el derecho al disfrute de las mismas o del resto pendiente en otro turno a negociar entre la Dirección de Feria de Zaragoza y el trabajador, siempre que sea dentro del año natural en que éstas se devenguen, salvo cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o maternidad, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Las empleadas que se hallen en el disfrute de los descansos obligatorios ante o postparto podrán solicitar la acumulación a los mismos del período de vacaciones.

#### Artículo 15. — Permisos retribuidos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, previo aviso y justificación, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio y formalización de parejas de hecho legalmente reconocidos.
2. Tres días hábiles en caso de fallecimiento de padres. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Provincia de Zaragoza, el período será ampliado a 1 día natural más.
3. Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, no ampliables en caso de requerir desplazamiento al efecto.
4. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, nietos, cuñados y abuelos), que se incrementarán en 2 días naturales más, cuando por tal motivo tenga que desplazarse fuera de la demarcación de la Provincia de Zaragoza.
5. Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia de Zaragoza, el plazo será de cuatro días.
6. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
7. Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo o adopción de niños.
8. La trabajadora gestante podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que obligatoriamente deban realizarse dentro de la jornada laboral.
9. Dos días laborables por asuntos propios, que no necesitarán justificación y que deberán ser disfrutados dentro de cada año natural, no siendo abonables, en el supuesto de no hacer uso de su disfrute. El trabajador deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso. Estos días podrán ser disfrutados a opción del interesado sin que puedan acumularse a vacaciones u otros permisos que se establecen en este artículo.
10. Un día natural por matrimonio de padres, hermanos e hijos, en la fecha de celebración del evento, ampliado a dos días naturales cuando ello suceda fuera de la Provincia de Zaragoza.
11. Por el tiempo indispensable con un máximo de tres horas, en casos de fallecimiento de un familiar no especificado en el presente artículo.
12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, disposición administrativa o mandato judicial.
13. Por el tiempo necesario, con un límite máximo de tres horas diarias y siete anuales, para acompañar a consulta médica a padres e hijos menores de edad, debiendo presentar el oportuno justificante. La falta de documento justificativo autorizará a la Dirección de la empresa a descontar los salarios correspondientes y sancionarla como falta injustificada al trabajo.

#### Artículo 16. — Excedencias.

##### 1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en Feria de Zaragoza tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior situación de excedencia. Los trabajadores, durante el período de excedencia voluntaria, no podrán prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y que supongan una concurrencia desleal con relación a Feria de Zaragoza; si lo hicieran, perderían automáticamente su derecho de reingreso.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso cuando exista o se produzca una vacante igual o similar a su puesto de trabajo, una vez transcurrido el plazo por la que se concedió y siempre que la citada vacante no se haya cubierto previamente con personal interno de la empresa.

Durante el período de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus

remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El trabajador que quiera hacer uso de este artículo deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de FERIA de Zaragoza con quince días de antelación.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarla por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento. El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en FERIA de Zaragoza con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la finalización del período de excedencia o su prórroga se le considerará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

## 2. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán los trabajadores derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de FERIA de Zaragoza generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercerlo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será compatible a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de FERIA de Zaragoza, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el primer año, y hasta la terminación del período de excedencia del trabajador, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

La duración de la excedencia por cuidado de familiares finaliza al cumplir el hijo biológico la edad de 3 años, cuando lo es por naturaleza; transcurridos 3 años desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción y acogimiento; o al cabo de un año, cuando se trata del cuidado de un familiar. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, de ejercitarse, pondrá fin al que ya viene disfrutando.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación al vencimiento del período de excedencia acordado, teniendo el reingreso al trabajo carácter automático.

## 3. OTRAS EXCEDENCIAS.

El resto de excedencias (excedencia forzosa por ejercicio de cargo público, excedencia por cumplimiento de deber, excedencia por ejercicio de función sindical) se regirán por lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de FERIA de Zaragoza notificará puntualmente al Comité de Empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

## 4. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES.

En casos especiales de necesidad extrema, previamente justificada a juicio de la Dirección de FERIA de Zaragoza, los trabajadores podrán solicitar una excedencia, por asuntos particulares, hasta un máximo de un año.

La Dirección de FERIA de Zaragoza podrá conceder o denegar estos permisos, de acuerdo con los calendarios de actividades feriales y las necesidades de personal de cada departamento, siempre y cuando estos permisos no vengán precedidos por motivos de extrema gravedad.

Excepcionalmente, y con motivo de completar estudios relativos a su actividad profesional, podrá solicitarse una excedencia hasta un máximo de la duración del curso. La Dirección de FERIA de Zaragoza notificará esta autorización por escrito al trabajador y se remitirá copia de la misma al Comité de Empresa. El trabajador tendrá que comunicar a la Dirección de FERIA de Zaragoza su deseo de incorporación con 30 días de antelación, sin cuya notificación causará baja en la plantilla de FERIA de Zaragoza.

## Artículo 17. — Formación profesional en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores de FERIA de Zaragoza, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente artículo como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del Real Decreto 1046/2003, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y la orden TAS/500/2004 que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.

La formación profesional continua tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida

laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precise la empresa, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

## Artículo 18. — Contratos eventuales.

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

El presente artículo se establece en referencia a lo señalado en el artículo 25 del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza.

## Artículo 19. — Jubilación parcial.

Los trabajadores que se encuentren en las condiciones y circunstancias que lo posibiliten legalmente tendrán derecho a la jubilación parcial, comprometiéndose ambas partes, empresa y trabajador, al cumplimiento de la normativa legal que en cada momento esté establecida.

Por su parte, FERIA de Zaragoza se compromete durante el tiempo de permanencia en la situación de Jubilación Parcial, hasta cumplir los 65 años de edad, a compensar con el 50% la diferencia, si existiera, en cómputo anual entre la suma de la pensión oficial más el importe anual correspondiente al porcentaje que proceda abonar a FERIA de Zaragoza, con la cantidad que el trabajador percibiría de esta en caso de no acceder a la Jubilación Parcial., descontando el importe anual del Plus de transporte. Del resultado obtenido, el 50% será la cantidad que FERIA de Zaragoza se compromete a compensar sobre las cantidades fijas todos los años hasta cumplir los 65 años de edad. La cantidad compensada se actualizará cada año de vigencia en base a lo pactado con el Comité de Empresa. En ningún caso feria de Zaragoza estará obligada a asumir las diferencias por reducción o congelación de las pensiones.

La vigencia de este artículo en su totalidad se pacta exclusivamente para la duración del presente convenio. Su continuidad en futuros convenios vendrá condicionada por las circunstancias concurrentes en cada momento y, en su caso, tendrá que ser objeto de la negociación oportuna en todos y cada uno de sus términos.

## Artículo 20. — Corrección del absentismo.

Las partes firmantes reconocen la conveniencia de controlar al máximo el índice de absentismo, ya que entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y por tanto un incremento de los niveles de productividad y eficiencia empresarial. De igual forma, son conscientes que un alto nivel de absentismo representa una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores y, en definitiva, un perjuicio para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Por este motivo, a aquellos trabajadores que sean reiterativos en sus faltas al trabajo, les será de aplicación el artículo 20, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, por el que se habilita a que la Dirección de FERIA de Zaragoza pueda verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de la unidad de vigilancia de la salud.

## Artículo 21. — Justificación de ausencias.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente, se regulan las siguientes situaciones:

— En el supuesto de inasistencia al trabajo por indisposición sin baja médica. Las horas de ausencia tendrán la consideración de horas trabajadas. El empleado podrá hacer uso de este permiso como máximo un día por proceso y hasta dos procesos anuales. El trabajador comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma a la Dirección de la Empresa, preferentemente al inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan.

— Ausencias de más de un día: El trabajador deberá presentar el parte médico de baja en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo.

Los partes de confirmación deberán ser entregados en la Dirección de la Empresa cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida parte de alta médica, que deberá ser entregado en el plazo de las 24 horas laborables siguientes a su expedición.

En el caso de darse falta de asistencia al trabajo, fuera de los supuestos contemplados, y siéndole requerido, no entregase el justificante correspondiente, se descontará en la nómina el salario correspondiente a los días de ausencia.

## Artículo 22. — Armonización de la vida laboral y familiar.

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien uniéndose a su hora de comida en caso de jornada partida, (la hora de ausencia se siempre que la trabajadora acuda al centro de trabajo y posteriormente se ausente). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 9 días laborables por cada hijo, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o bien mediante acuerdo con la Dirección, respetando en su caso, lo establecido anteriormente.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre

tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

2. En los supuestos de adopción de niños menores de seis años, o menores de edad que sean mayores de seis años con alguna discapacidad certificada o dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditada, los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo durante tres meses desde la fecha de la decisión administrativa en los mismos términos horarios que los trabajadores con hijos lactantes menores de nueve meses.

3. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o a una persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercerlo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección de Feria de Zaragoza con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El derecho de reducción de jornada puede ser ejercitado tanto por el padre como la madre.

Si la jornada reducida no coincide con la hora de entrada y salida del trabajo, el transporte será por cuenta de quien solicite la reducción.

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 23. — Principios generales.

1. Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales establecidos en cada momento.

2. El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

3. Las pagas extraordinarias se abonarán en la fecha que se especifica para cada una de ellas.

4. El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros de la que sea titular el trabajador. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

5. Todos los Complementos Salariales se abonarán en el recibo salarial inmediatamente posterior al mes de su devengo.

6. Los devengos extrasalariales (dietas, kilometraje, etc.) se abonarán en el mes posterior de producirse al gasto, siempre, en su caso, tras la aportación de los debidos justificantes.

##### Artículo 24. — Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

###### a) Salario fijo:

— El salario fijo especificado para cada categoría en el anexo I del presente Convenio se compone de:

- Salario Base.
- Plus Convenio.

###### b) Complementos salariales:

Como retribución del trabajador que se adicionará al Salario Fijo, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción:

###### c) Personales:

- Complemento “ad personam” (antigüedad).
- Plus de Idiomas.

###### Otros:

###### d) De puestos de trabajo:

- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Peligrosidad, toxicidad o Penosidad.

###### e) De calidad y cantidad de trabajo:

- Plus de Polivalencia.
- Plus de Dedicación y/o Actividad.
- Plus de Producción.
- Horas Extraordinarias.

###### f) De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias de Febrero, Junio, Octubre y Navidad.

###### g) Devengos extrasalariales:

- Plus de Transporte.
- Dietas y Kilometrajes.

##### Artículo 25. — Incrementos salariales.

Los incrementos salariales para los tres años de vigencia del convenio serán:

A) Para el año 2010. Será un incremento del 0,5% sobre las tablas vigentes al 31/12/09.

B) Para los años 2011 y 2012. De acuerdo con los resultados económicos de la empresa en 2010, y en función de las previsiones que se tengan para los años 2011 y 2012, se planteará al Comité de Empresa las propuestas que procedan, exclusivamente para 2011 o para ambos años.

##### Artículo 26. — Salario base.

El salario base será para cada categoría profesional el que se indica en la columna correspondiente del anexo (tablas salariales).

Tal salario base se abonará por día natural y en las pagas extraordinarias, sirviendo de base de cálculo para los complementos salariales.

##### Artículo 27. — Plus de convenio.

Atendiendo a la especial naturaleza de las actividades feriales y la necesidad de adecuar los horarios del trabajo del personal a las variaciones o incrementos que se producen temporalmente en función del calendario de ferias y actividades, se establece, con el carácter de complemento salarial de calidad o cantidad de trabajo, un plus de convenio cuya cuantía será el 40% del salario base que se indica en la columna correspondiente del Anexo I.

El mencionado plus se devengará por doce mensualidades.

##### Artículo 28. — Plus de transporte.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus de transporte que figura en el Anexo I de las tablas salariales. Este plus no se percibirá en vacaciones, si bien la Empresa podrá prorratearlo durante los doce meses del año, por motivos técnicos.

Si a lo largo de la vigencia del Convenio se modificaran por parte de la Dirección la forma y condiciones de traslado del personal, todas las asignaciones económicas que actualmente existen en esta materia, tales como plus de transporte, distancia, kilometraje y locomoción, se considerarán en su conjunto para ser sustituidos por la fórmula que en su momento se adopte, negociada con el Comité de Empresa.

##### Artículo 29. — Complemento “ad personam”.

Se mantiene el denominado Complemento “ad personam” sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquél a 31 de Diciembre de 2001.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se revalorizarán anualmente con el incremento salarial pactado en el Convenio.

##### Artículo 30. — Plus de Idiomas.

Todos los trabajadores que estén o ingresen en la Empresa con conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de Feria de Zaragoza de uno o varios idiomas, y que éstos les sean exigidos por la misma, percibirán la cantidad mensual en concepto de complemento salarial personal de idiomas reflejada en el anexo I.

Bien entendido que, sin desatender sus cometidos específicos, los trabajadores que perciban este plus viene obligados a atender las necesidades que en esta materia se produzcan en otras áreas departamentales de la empresa.

##### Artículo 31. — Plus de Nocturnidad.

Las horas efectuadas entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán la consideración de nocturnas y se remunerarán con un complemento salarial de puesto de trabajo adicional equivalente al 30% del salario base.

##### Artículo 32. — Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad.

Todos los trabajadores que presten sus servicios de manera habitual en puestos de trabajo conceptuados como de excepcional penosidad, peligrosidad o toxicidad, percibirán como complemento salarial de puesto de trabajo un plus equivalente al 15% del salario base por cada día que efectúen tal trabajo. Este plus no se devengará en vacaciones, pagas extraordinarias, ausencias o suspensiones del contrato por cualquier causa.

Los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos, serán calificados como tales por la Dirección de la Empresa. En caso de desacuerdo será la autoridad laboral la que decidirá en tal materia.

##### Artículo 33. — Plus de Polivalencia (Personal de servicios).

Con independencia de lo señalado en el artículo 39 del E.T., y teniendo en cuenta las características especiales que requiere el trabajo del grupo profesional de “personal de servicios”, los trabajadores que presten su función en dicho grupo o departamento, percibirán como complemento salarial de puesto de trabajo un denominado “plus de polivalencia”, equivalente a un 10% del salario base por cada día que se realice tal polivalencia de funciones, y exclusivamente por aquellos trabajadores que pudieran verse afectados del citado grupo profesional.

##### Artículo 34. — Plus de dedicación y/o actividad.

Para compensar la especial responsabilidad y dedicación que, a juicio de la Dirección de Feria de Zaragoza, determinados empleados deben de realizar en el ejercicio de su trabajo, este plus se devengará en doce mensualidades y se actualizará en su caso, con arreglo a las condiciones económicas pactadas.

Por las características de trabajo a realizar, el personal que percibe este plus gozará en el ejercicio de sus funciones de libertad de horarios, correspondiendo a su inmediato superior el control de los mismos y, consecuentemente, el cumplimiento de la jornada laboral.

##### Artículo 35. — Plus de Producción.

Para compensar tareas específicas y excepcionales que a juicio de la Dirección de Feria de Zaragoza deban efectuarse en un tiempo determinado.

El plus tendrá carácter individual, pero si es un trabajo determinado que se realiza en equipo, el plus generado repercutirá en todos los componentes del equipo.

Los pluses de producción tendrá la consideración de fijos o variables, de tal manera que las cantidades fijas o variables.

#### Artículo 36. — *Horas Extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la eliminación de las horas extraordinarias, que favorezca la creación de empleo ante la grave situación de paro existente en la actualidad.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Dirección de FERIA Zaragoza se compromete a establecer los mecanismos de control necesarios, para que con excepción de situaciones imprevistas o circunstancias derivadas de la propia actividad ferial, no se superen las horas previstas en el cómputo anual de trabajo efectivo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los responsables de cada departamento intentarán, en la medida de lo posible, compensar el calendario laboral trimestralmente, teniendo en cuenta los certámenes previstos y la bolsa de horas para cubrirlos.

El interesado y la Dirección podrán convenir mutuamente que todas o parte de las horas extraordinarias realizadas puedan ser compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido, que deberán hacerse efectivos en los tres meses siguientes a su realización.

El importe del Salario hora profesional será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(S.b. + C. Adp.) \times 16 + (P. Conv. + P. Id. + P. D/A.) \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

S.b. = Salario base

C. Adp = Complemento "ad personam"

P. Conv. = Plus Convenio

P. Id. = Plus Idiomas

P. D/A. = Plus dedicación/actividad

A los efectos legales oportunos, las partes firmantes entenderán como horas extraordinarias estructurales necesarias, las empleadas en atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad ferial.

El tratamiento de dichas horas estructurales será conforme con la normativa legal vigente y las limitaciones que la misma imponga.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las contempladas como tales en el Artículo 11. Jornada, y se compensarán aplicándose el coeficiente 1,75 de su valor ordinario para determinar el descanso que proceda.

Si por circunstancias ajenas a la empresa, al 31 de enero del año siguiente quedara pendiente alguna compensación, está no generará derecho alguno con posterioridad a la fecha citada.

#### Artículo 37. — *Pagas Extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán en concepto de Paga Extraordinaria el importe que resulte de su Salario base y el Plus "ad personam", en los meses de Febrero, Junio, Octubre y Diciembre.

El personal que haya ingresado en los doce meses anteriores, tendrá derecho a percibir cada una de las pagas en la proporción correspondiente.

El abono de cada una de las cuatro pagas extraordinarias se procurará realizarlo antes del día 15 de cada mes de cobro.

El período de devengo de cada una de las pagas son las siguientes:

— Febrero (1 de Marzo del año anterior a 28/9 de Febrero del año siguiente).

— Junio (1 de Julio del año anterior a 30 de Junio del año siguiente).

— Octubre (1 de Noviembre del año anterior a 31 de Octubre del año siguiente).

— Diciembre (1 de Enero del año actual a 31 de Diciembre del mismo año).

#### Artículo 38. — *Gratificación anual por dedicación ferias.*

Esta gratificación tiene como objeto compensar la especial dedicación que los trabajadores de la empresa deben de realizar, fundamentalmente, durante la celebración de los eventos feriales.

Se percibirá en el mes de Abril, procurándose efectuar su pago antes del día 15 (período de devengo, 1 de Mayo del año anterior a 30 de Abril del año siguiente), deduciéndose todos los días de inactividad por IT, AT, maternidad, excedencias, etc., por su propia naturaleza jurídica al tener su origen en la dedicación. Los conceptos incluidos en esta paga serán el salario base y plus "ad personam".

Se exceptúa de lo expuesto en el párrafo anterior a los trabajadores eventuales de "feria", es decir, aquellos que son expresamente contratados para una feria en concreto, los cuales no tendrán derecho a percibir la Paga Extraordinaria de Dedicación, al ser aquél el motivo de su contratación.

#### Artículo 39. — *Ayuda de comida y kilometraje.*

En los días establecidos en el calendario en los que la jornada laboral sea continua de mañana y tarde, la FERIA abonará en concepto de ayuda de comida a los trabajadores afectados una cantidad cuya cuantía figura en el Anexo I.

La misma cantidad será abonada cuando por circunstancias del trabajo el empleado sea requerido por su superior para prolongar su jornada laboral, los días que esta sea únicamente de mañana.

El horario del autobús de empresa o medio de transporte que la misma habilite será el del calendario laboral oficial. El modo de desplazamiento del personal cuyo horario, por necesidades del departamento al que corresponda, no se ajuste al de dicho calendario, deberá ser determinado por su superior.

Cuando cualquier trabajador, por órdenes e instrucciones de la empresa, tenga que anticipar o posponer su jornada laboral, percibirá el oportuno kilometraje, cuya cuantía esta establecida en el anexo I, siempre que por parte de la empresa no se pongan a su disposición los medios de transporte adecuados. Asimismo percibirá el kilometraje cuando el trabajador deba utilizar su vehículo particular para la prestación de servicios encomendados por su supervisor.

#### Artículo 40. — *Promoción.*

Los Auxiliares Administrativos y los Oficiales Profesionales de 3.ª ascenderán a oficiales de 2.ª el año en el que cumplan el quinto de antigüedad en la empresa.

#### CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 41. — *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se produjera una situación de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o fallecimiento, la Empresa abonará al trabajador o a sus derechohabientes la cantidad de 35.432 euros. Esta cantidad se mantiene igual durante la vigencia del Convenio.

El derecho al devengo de la cantidad pactada nacerá:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas derivan de un hecho causante distinto.

Para cubrir estas prestaciones la Empresa suscribirá una póliza de seguro con Compañía privada.

#### Artículo 42. — *Anticipos.*

El personal de plantilla podrá solicitar anticipos de haberes por un importe líquido máximo de hasta tres pagas extra, para atender gastos extraordinarios de carácter personal o familiar, y cuya concesión será discrecional por parte de la Dirección.

Tanto la petición como la concesión del anticipo, deberá figurar por escrito, así como el plazo y condiciones de amortización del mismo.

A los efectos de reintegrar los anticipos, expresamente se conviene que, FERIA de Zaragoza, está facultada y autorizada para descontar de la nómina de salarios del trabajador, las cantidades que correspondan conforme se ha fijado precedentemente

#### Artículo 43. — *Fondo Social.*

El fondo acumulado a 31 de diciembre de 2009 asciende a 15.303,98 euros.

En el presente Convenio la aportación empresarial será de 2.000 euros en el 2010, incrementándose con el IPC resultante del año anterior en cada uno de los años de vigencia del mismo.

Una comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, diseñará el procedimiento operativo.

Salvo acuerdo expreso de la Comisión, ninguna asignación de este fondo podrá suponer a nivel individual más del 50% de la cantidad anual aportada por la empresa.

En su caso, las cantidades acumuladas en el fondo no dispuestas, se invertirán en un producto financiero de Renta Fija, acumulándose su rentabilidad al Fondo Social.

#### Artículo 44. — *Plan de Pensiones.*

El Plan de Pensiones de FERIA de Zaragoza es un programa de previsión social de carácter privado y voluntario, con prestaciones independientes del régimen de la Seguridad Social y se registró por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, su Reglamento, demás normas específicas o concordantes sobre Planes y Fondos de Pensiones vigentes en cada momento y por sus especificaciones particulares.

El Plan se encuadra en razón de los sujetos constituyentes en la modalidad del sistema empleo y en razón de las obligaciones estipuladas en la modalidad de aportación definida.

Por este motivo FERIA de Zaragoza, como promotor del plan, realizará anualmente las aportaciones a cada empleado participante.

La primera aportación de la empresa se realizó en el 2008, y fue de 200 euros por trabajador.

En el año 2009, la aportación ascendió a 206 euros por empleado, siendo en el año 2010 de 208 euros.

Para los años 2011 y 2012 la aportación será el resultado de aplicar el porcentaje del Índice de Precios al consumo del año inmediatamente anterior.

Son beneficiarios del Plan de Pensiones los trabajadores con contrato indefinido a 1 de enero de cada año. Los trabajadores que, por cualquier

motivo, hayan causado baja, dejarán de ser beneficiarios en cuanto a las aportaciones anuales siguientes, manteniendo a su favor el saldo acumulado hasta la fecha de su baja.

Los trabajadores estarán liberados de la obligación de efectuar aportaciones y obligados a cumplir con las condiciones que se establezcan en las especificaciones del Plan.

El Plan de Pensiones tendrá el tratamiento fiscal que en cada momento le otorgue la legislación vigente, recogido en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### Artículo 45. — *Incapacidad Temporal.*

Durante la permanencia del trabajador en esta situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o laboral, la empresa complementará la diferencia entre la prestación económica que reciban del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la empresa al estar prestando sus servicios normalmente, durante un período máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 46. — *Premio a la Vinculación.*

Al cumplirse 25 años de servicios continuados como empleados de la plantilla, sin nota desfavorable en el expediente laboral, se concederá la insignia de Honor de Feria de Zaragoza/o distinción vigente en el momento y una gratificación equivalente a una mensualidad de su retribución fija del mes anterior a la fecha en el que se produce el cumplimiento, que se formalizará en un pago único. Esta cuantía se incrementará en 2011 a una mensualidad y cuarto y, en 2012, a una mensualidad y media.

El devengo de la retribución correspondiente se abonará en el mes que se cumplen los 25 años de permanencia.

En los casos en los que el cumplimiento del 25 aniversario en plantilla coincidiese con la situación de jubilación parcial, la empresa complementará la retribución hasta el importe equivalente al 50% de su retribución en activo. La Empresa considera que la situación de jubilación anticipada es voluntaria y que la gratificación por la vinculación es una mensualidad de su retribución actual en activo.

Además, el trabajador que alcance dicha antigüedad en las condiciones antes expuestas gozará de un día más de permiso retribuido por asuntos propios para toda la vida restante del contrato.

Se entenderá que existe nota desfavorable en el expediente cuando un empleado haya cometido una o más de las siguientes faltas con anterioridad a la fecha de efectos del premio:

1. Faltas leves: 6 meses.
2. Faltas graves: 3 años.
3. Faltas muy graves: 10 años.

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 47. — *Principios generales.*

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la norma de convivencia, ordenación técnica y organización de Feria de Zaragoza, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

#### Artículo 48. — *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se calificará en leves, graves y muy graves, atendiendo las circunstancias en que se produzcan, la trascendencia e importancia de las mismas, los antecedentes que puedan concurrir y los perjuicios ocasionados a la Empresa, jefes, compañeros o subordinados.

No podrá ser objeto de sanción, ninguna falta que no estuviera previamente tipificada, conforme a los artículos siguientes o en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 49. — *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad al trabajo sin causa justificada, y siempre que el retraso no sea superior a 20 minutos dentro del mismo mes.
2. La no utilización de la correspondiente tarjeta de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en tres ocasiones dentro del mismo mes, sin la correspondiente justificación por escrito.
3. No comunicar por escrito a la Dirección de la empresa los cambios de domicilio que modifiquen los datos inicialmente facilitados.
4. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, o sin previa autorización de Feria de Zaragoza dentro del mismo mes. Se entenderá la existencia de falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal del trabajador ausente.
5. La no comunicación con antelación previa debida de la inexistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
6. Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del Departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo inferior a media jornada laboral y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta no suponga perjuicio para Feria de Zaragoza o quejas del público, en cuyo caso, se entenderá como falta grave o muy grave, atendiendo al perjuicio causado.

8. Las discusiones con los compañeros, jefes o subordinados, por cuestiones ajenas al trabajo, siempre que las mismas no supongan alteración del trabajo o se produzcan ofensas verbales o físicas, en cuyo caso se calificarán de graves o muy graves.

9. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o de los que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

10. La embriaguez y toxicomanía ocasional.

11. La falta de higiene y aseo personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia de Feria de Zaragoza.

12. No presentar dentro del plazo de 3 días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes médicos de baja y confirmación, y de un día en el parte de alta.

13. Usar el teléfono, el correo electrónico e Internet para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo.

14. La no observancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar dentro en las zonas no autorizadas para ello

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

#### Artículo 50. — *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres y menos de ocho faltas de puntualidad injustificadas en la entrada o salida del trabajo, siempre que el retraso no sea superior a veinte minutos, cometidas en el mismo mes.
2. La no utilización de la correspondiente tarjeta de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de tres ocasiones y menos de ocho ocasiones dentro del mismo mes.
3. Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo inferior a media jornada y se cause perjuicio a la Feria de Zaragoza, o al normal desarrollo del trabajo.
4. La inasistencia injustificada al trabajo de 3 a 5 días en el período de un mes.
5. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, así como la simulación de enfermedad o accidente.
6. Simular la presencia de un trabajador en el puesto de trabajo o encubrir la falta de asistencia o puntualidad del mismo.
7. La negativa o demora injustificada en cumplir las instrucciones y funciones encomendadas por los responsables del Departamento, siempre que las mismas se acomoden a las propias de la categoría profesional del trabajador. Si la negativa o demora injustificada supusiese perjuicio para la Feria de Zaragoza o el normal desarrollo del trabajo, se calificará de muy grave.
8. La falta de comunicación a Feria de Zaragoza de los desperfectos o anomalías observados en los útiles herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave.
9. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de Feria de Zaragoza para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.
10. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
11. Los enfrentamientos con los compañeros, jefes o subordinados, siempre que se altere el normal desarrollo del trabajo y supongan ofensas verbales o físicas leves, o se produzcan frente al público o expositores y siempre que las mismas no merezcan la calificación de muy graves, en razón de los hechos acaecidos.
12. Acceder al Centro de Trabajo en horario distinto al establecido, injustificadamente y sin previa autorización.
13. La reiteración de tres o más faltas leves, salvo las de puntualidad, y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
14. Usar abusivamente el teléfono, correo electrónico e Internet para asuntos particulares sin la debida autorización.
15. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 51. — *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas injustificadas a la entrada o salida del trabajo, cometidas en el mismo mes.
2. La no utilización de la correspondiente tarjeta de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de 8 ocasiones dentro del mismo mes.
3. Las faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante tres jornadas laborales continuadas, o más de cinco alternas, cometidas en un período de un mes.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas, así como silenciar y encubrir hechos de esta naturaleza que afecten a los intereses de la Feria de Zaragoza omitiendo ponerlos en conocimiento de la Dirección General o del Jefe inmediato, según los casos.

5. Los enfrentamientos con los compañeros, subordinados o jefes, siempre que las mismas impliquen ofensas verbales graves o agresiones físicas graves.

6. Ocultar, sustraer, destruir, inutilizar o causar desperfectos, voluntariamente, en los materiales, útiles, instalaciones, enseres, mobiliario o documentos de la Feria de Zaragoza o de los compañeros de trabajo.

7. Facilitar cualquier clase de documentación de la Feria de Zaragoza a terceras personas físicas o jurídicas y dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Feria de Zaragoza, siempre que no se cuente con la debida autorización.

8. Introducir base de datos sin la autorización de Feria de Zaragoza, así como realizar cualquier acto que ponga en peligro o debilite la seguridad o integridad de los sistemas informáticos o bases de datos de Feria de Zaragoza o, en general que vulnere la legislación sobre protección de datos de carácter personal o de servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico, o las instrucciones aprobadas por Feria de Zaragoza en estas materias.

9. El abuso de autoridad que implique menoscabo de la dignidad del trabajador.

10. La aprobación, hurto o robo de bienes de propiedad de Feria de Zaragoza, de compañeros de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de Feria de Zaragoza.

11. La percepción de comisiones o de cualquier cantidad encubierta, por cualquier concepto, en la contratación con terceros de obras, servicios, instalaciones, equipos, material y objetos de cualquier naturaleza.

12. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia.

13. La embriaguez o toxicomanía habitual dentro del trabajo.

14. El acoso sexual, moral o político.

15. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, puesto a disposición del trabajador, previa advertencia escrita de esta omisión.

16. La reiteración en la comisión de faltas graves dentro de un trimestre

17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento se derive un riesgo muy grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 52. — Sanciones.

De acuerdo con la graduación de faltas señaladas en los artículos anteriores, se podrán imponer las siguientes sanciones:

A) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez/veinte días.

C) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once/veintiuno a sesenta días.

— Despido disciplinario.

En todo caso, la imposición de una sanción deberá ser notificada al trabajador infractor, por escrito.

En el caso de faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al Comité de Empresa, con expresión del trabajador infractor, la falta cometida y el alcance de la sanción.

Cuando una falta sea clasificada como grave o muy grave, la Dirección de Feria de Zaragoza antes de imponer la sanción correspondiente notificará al Comité de Empresa la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta al trabajador, para que el Comité en el plazo de siete días pueda proponer cuantas pruebas estimen oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 53. — Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de Feria de Zaragoza, tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Adhesión al ASECLA.

Ambas partes, de común acuerdo, manifiestan que dicha adhesión persigue el objetivo de las partes firmantes del Convenio de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y la Empresa, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los Agentes sociales en el III ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

#### CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el Texto Articulado de este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Oficinas y Despachos o norma que la sustituya; R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

#### ANEXO I TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL AÑO 2010 FERIA ZARAGOZA			
ADMINISTRACION	S.Base	P.Conv.	T. Anual
Incmtto.0,6% (sobre tablas 2009)			
<b>Jefe Primera Administrativo</b>	1.101,80	440,72	22.917,35
<b>Jefe Segunda Administrativo</b>	1.065,12	426,05	22.164,48
<b>Oficial Primera Administrativo</b>	1.028,37	411,35	21.390,03
<b>Oficial Segunda Administrativo</b>	991,67	396,67	20.626,78
<b>Delineante/Dibujante</b>	991,67	396,67	20.626,78
<b>Operador Máquinas Básicas</b>	861,08	344,43	17.910,51
<b>Auxiliar Administrativo</b>	789,30	315,72	16.417,48
<b>Aspirante Aux. 17 años</b>	569,70	227,88	11.849,74
<b>Aspirante Aux. 16 años</b>	525,12	210,05	10.922,44
<b>SERVICIOS COMERCIALES</b>			
<b>Jefe de Ventas</b>	1.101,80	440,72	22.917,35
<b>Comercial Visitador</b>	991,67	396,67	20.626,78
<b>PERSONAL DE SERVICIOS</b>			
<b>Jefe de Seguridad</b>	1.065,12	426,05	22.164,48
<b>Encargado Pabellón</b>	1.046,29	418,52	21.762,85
<b>Encargado Almacén</b>	1.046,29	418,52	21.762,85
<b>Conserje</b>	1.046,29	418,52	21.762,85
<b>Telefonista</b>	789,30	315,72	16.417,48
<b>Recepcionista</b>	789,30	315,72	16.417,48
<b>Ordenanza</b>	773,22	309,29	16.082,92
<b>Coordinador Protectores</b>	852,53	341,01	17.732,65
<b>Protector Recinto</b>	830,40	332,16	17.272,24
<b>PERSONAL DE OFICIOS</b>			
<b>Encargado de oficinas</b>	1.046,29	418,52	21.762,85
<b>Oficial de Primera</b>	1.028,37	411,35	21.390,03
<b>Oficial de Segunda</b>	991,67	396,67	20.626,78
<b>Oficial de Tercera</b>	885,75	354,30	18.423,66
<b>Peón especializado</b>	830,39	332,16	17.272,04
<b>Peón</b>	773,22	309,29	16.082,92
<b>Aprendiz de 17 años</b>	569,60	227,84	11.847,60
<b>Aprendiz de 16 años</b>	525,12	210,05	10.922,44
<b>Conductor</b>	885,75	354,30	18.423,66
<b>Limpiadora</b>	773,22	309,29	16.082,92
<b>PERSONAL EVENT. DE FERIA</b>			
<b>Taquillero de Feria</b>	830,39	332,16	17.272,04
<b>Portero de Feria</b>	773,22	309,29	16.082,92
<b>Aprendiz 16 años</b>	525,12	210,05	10.922,44
<b>Aprendiz 17 años</b>	569,60	227,84	11.847,60
<b>PLUS TRANSPORTE ( x 12 meses)</b>	58,47		
<b>GRATIFICACION VACAC.</b>	94,83	<b>KILOMETRAJE</b>	0,321
<b>IDIOMAS</b>	124,69	<b>DIETA</b>	
<b>SEGURO CONVENIO</b>	35,327	<b>ALMUERZO</b>	11,79
		<b>FONDO SOCIAL</b>	2,000

## SECCION SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

#### ALFAMEN

Núm. 11.167

El Ayuntamiento Pleno tiene aprobado el pliego de cláusulas administrativas particulares que regula la concesión de una licencia de autotaxi para la prestación del servicio de transporte urbano de viajeros, sin taxímetro, y con capacidad para nueve plazas, incluido conductor.

El mencionado pliego se expone al público por espacio de ocho días hábiles, durante los cuales podrán formularse las reclamaciones que se estimen oportunas.

Simultáneamente se convoca la indicada plaza, cuya adjudicación se aplazará si fuera necesario.

*Entidad:* Ayuntamiento de Alfamén.

*Objeto:* Licencia de autotaxi para transporte urbano de viajeros.

*Tramitación:* Ordinaria, por concurso.

*Obtención de información:* Oficinas municipales con domicilio en calle Mayor, 15, 50461 Alfamén.

*Presentación de solicitudes:* Durante quince días hábiles siguientes a la publicación en el BOPZ del presente anuncio.

*Documentación:* Se indica en el pliego.

Alfamén a 29 de junio de 2010. — El alcalde, Francisco Pérez Martínez.