

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8.101

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

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

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Alcantarillado de Zaragoza).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Alcantarillado de Zaragoza), para los años 2018 al 2021 (código de convenio 50100621012018), suscrito el día 16 de mayo de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (SITAZ), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 5 de junio de 2018, requerida subsanación y presentada esta con fecha 21 de septiembre de 2018, 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, Industria 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, 26 de septiembre de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

Convenio colectivo que afecta a todo el personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para el contrato de asistencia material en la gestión que ostenta la Sociedad Ecociudad Zaragoza, S.A.U., relativa a la limpieza y mantenimiento de la red de alcantarillado.

ÍNDICE

Capítulo I. Normas generales.

Art. 1. Ámbito de aplicación.

Art. 2. Vigencia.

Art. 3. Duración y prórroga.

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

Art. 5. Absorción y compensación.

Art. 6. Garantías personales.

Art. 7. Comisión paritaria.

Art. 8. Normas subsidiarias.

Art. 9. Organización del trabajo.

Art. 10. Censos.

Art. 11. Acuerdos complementarios al convenio.

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

Art. 13. Régimen del servicio de alcantarillado.

Capítulo II. De la contratación.

Art. 14. Contratación.

Art. 15. Estabilidad en el empleo.

Art. 16. Períodos de prueba.

- Art. 17. De los contratos de trabajo.
- Art. 18. Contrato de formación.
- Art. 19. Contrato a tiempo parcial.
- Art. 20. Contrato en prácticas.
- Art. 21. Subrogación.
- Capítulo III. Condiciones económicas.
- Condiciones económicas para el grupo 1.
- Art. 22. Conceptos retributivos.
- Art. 23. Tablas salariales.
- Art. 24. Salario base.
- Art. 25. Antigüedad.
- Art. 26. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.
- Art. 27. Plus de nocturnidad.
- Art. 28. Plus de asistencia.
- Art. 29. Plus de actividad.
- Art. 30. Plus de alcantarillado.
- Art. 31. Plus de productividad garantizada.
- Art. 32. Plus de prolongación de jornada.
- Art. 33. Guardias alcantarillado.
- Art. 34. Complemento por puesto de trabajo.
- Art. 35. Trabajo en festivo.
- Art. 36. Festividad del Pilar.
- Art. 37. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 38. Complemento extrasalarial de transporte.
- Art. 39. Dietas.
- Art. 40. Participación en beneficios.
- Art. 41. Horas extraordinarias.
- Art. 42. Pago de haberes.
- Art. 43. Hoja de salarios.
- Condiciones económicas para el grupo 2.
- Art. 44. Conceptos retributivos.
- Art. 45. Tablas salariales.
- Art. 46. Salario base.
- Art. 47. Plus de convenio.
- Art. 48. Complemento de puesto de trabajo.
- Art. 49. Plus de prolongación de jornada.
- Art. 50. Complemento de disponibilidad de guardia alcantarillado.
- Art. 51. Trabajo en festivo.
- Art. 52. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 53. Dietas y suplidos.
- Art. 54. Horas extraordinarias.
- Art. 55. Pago de haberes.
- Art. 56. Hoja de salarios.
- Capítulo IV. Jornada, descanso y permiso.
- Art. 57. Jornada.
- Art. 58. Descanso intermedio en jornada continua.
- Art. 59. Horarios y distribución de jornada.
- Art. 60. Descansos y festivos.
- Art. 61. Vacaciones.
- Art. 62. Permisos.
- Art. 63. Licencias.
- Art. 64. Excedencia por maternidad o paternidad.
- Art. 65. Protección a la maternidad.
- Art. 66. Intimidación del trabajador/a.
- Art. 67. Calendario laboral.
- Capítulo V. Mejoras sociales.
- Art. 68. Hospitalización.
- Art. 69. Incapacidad temporal.

- Art. 70. Retirada del permiso de conducir.
- Art. 71. Asistencia jurídica.
- Art. 72. Indemnización por muerte o invalidez.
- Art. 73. Ayuda a hijos disminuidos físicos y psíquicos.
- Art. 74. Promoción económica por cese en la empresa y ayuda por baja por invalidez derivada de enfermedad y accidente.
- Art. 75. Jubilación parcial.
- Art. 76. Anticipos de nóminas al personal.
- Art. 77. Permiso de asistencia a juicios.
- Art. 78. Formación.
- Art. 79. Ayuda por rotura de gafas, audífonos y prótesis.
- Art. 80. Plan de igualdad.
- Capítulo VI. Régimen interno.
- Art. 81. Preferencia ocupación puesto de trabajo.
- Art. 82. Movilidad funcional.
- Art. 83. Traslados.
- Art. 84. Excedencias.
- Art. 85. Ropa de trabajo.
- Art. 86. Grupos profesionales y promoción interna.
- Art. 87. Medidas disciplinarias.
- Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene.
- Art. 88. Servicios médicos.
- Art. 89. Revisiones médicas.
- Art. 90. Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.
- Art. 91. Alcoholismo y drogodependencias.
- Art. 92. Medio ambiente.
- Capítulo VIII. Acción sindical.
- Art. 93. Representantes de los trabajadores.
- Art. 94. Cuota sindical.
- Art. 95. Tablón de anuncios.
- Art. 96. Local de reunión.
- Art. 97. Notificación de medidas disciplinarias.
- Art. 98. Crédito horario.
- Art. 99. Asambleas informativas.
- Cláusulas adicionales.
- Anexo I.
- Anexo II.
- Anexo III.
- Anexo IV.
- Anexo V.
- Anexo VI.
- Anexo VII.
- Anexo VIII.
- Anexo IX.
- Anexo X.
- Anexo XI.
- Anexo XII.
- Anexo XIII.
- Anexo XIV.
- Anexo XV.
- Anexo XVI.
- Anexo XVII.
- Anexo XVIII.
- Anexo XIX.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para el contrato de asistencia material en la gestión que ostenta la Sociedad Ecociudad Zaragoza, S.A.U., relativa a la limpieza y mantenimiento de la red de alcantarillado.

Art. 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo pago de antigüedades, que se hará desde enero del año 2018, y plus transporte, que se retrotraerá al 15 de febrero del año 2018.

Art. 3. Duración y prórroga.

La duración del presente convenio será de cuatro años contados a partir del uno de enero de 2018, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2021 de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con anterioridad a la fecha de terminación del mismo.

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

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

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

Art. 5. Absorción y compensación.

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

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

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

Art. 6. Garantías personales.

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

Art. 7. Comisión paritaria.

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

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente convenio, y firmantes del mismo. En caso de que alguno de los miembros representantes de los trabajadores dejase de pertenecer a la empresa, sería sustituido por el delegado de personal que ocupase su puesto, aunque no fuese firmante del convenio.

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

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.
- D) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del convenio o venga establecido en su texto.

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

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

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

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

Art. 8. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto por la Resolución de 17 de julio de 2013 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones legales de general aplicación.

Art. 9. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

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

Art.10. *Censos.*

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

- A) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores/as del contrato, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa y el grupo profesional, especialidad profesional de cada trabajador/a.

B) Especial: Por orden de antigüedad, con grupo profesional y especialidad profesional de cada trabajador/a.

Art. 11. *Acuerdos complementarios al convenio.*

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, y en general sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

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

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

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

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

Art. 13. *Régimen del servicio de alcantarillado.*

El personal adscrito a este servicio se compromete, dadas las características del mismo, a la exclusividad en el desempeño de las funciones derivadas de dicho servicio, así como a su plena disponibilidad para realizar dichas tareas cuando sea requerido para ello por urgentes necesidades del servicio.

Asimismo, el trabajador/a realizará trabajos de alcantarillado pero para particulares no derivados de la ejecución de los servicios de la contrata, cuando por necesidades de producción y en casos excepcionales así sea requerido por la empresa.

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN

Art. 14. *Contratación.*

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

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

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

Art. 15. *Estabilidad en el empleo.*

Al objeto de organizar la forma de acceder al servicio, a partir de la firma del convenio se establece que todo el personal que ocupe vacante fija en el servicio pasará a formar parte del denominado grupo 1, y los trabajadores/as eventuales en el servicio pasarán a formar parte del denominado grupo 2.

Para garantizar una estabilidad en el empleo y una adecuada formación para el acceso al servicio, la empresa generará una bolsa de trabajo con todos los trabajadores del grupo 2. En esta se incluirá a todos los trabajadores/as eventuales, de tal forma que este personal pasará a cubrir por orden de jornadas prestadas las vacantes de carácter indefinido (una vez aplicado el sistema de promoción del art. 86), que se produzcan en el grupo 1. Esta bolsa estará supervisada por la representación de los trabajadores.

Cuando el trabajador/a eventual del grupo 2 lleve un año de prestación efectiva de servicio, es decir, en el nuevo puesto generado por vacante indefinida del grupo 1 (en el tiempo de prestación no se computarán días de baja, sanciones, excedencias y otras ausencias justificadas o injustificadas), esta fecha será la considerada a los

efectos de generar el derecho al abono del complemento antigüedad del convenio y pasará a regirse por las condiciones del personal que ocupa puesto indefinido, es decir, grupo 1.

Cuando el trabajador/a pase a formar parte del grupo 1, se le transformará el contrato en indefinido adscrito al servicio de alcantarillado. En caso de ampliaciones de servicios o de contrato, será condición también necesaria el llevar un año de prestación efectiva de servicio antes de pasar a ser retribuido según tablas del grupo 1, así como para generar antigüedad.

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

Art. 16. *Períodos de prueba.*

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

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

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

Art. 17. *De los contratos de trabajo.*

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

Art. 18. *Contrato de formación.*

1.º Se podrá realizar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto del contrato de formación y únicamente en aquellos centros donde haya oficiales de oficio o personal cualificado o donde pudiera haberlos.

2.º La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial fije duraciones distintas atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.

La empresa podrá realizar sucesivas prórrogas de seis meses como mínimo de duración hasta llegar al tope máximo de los tres años.

3.º En caso de que el trabajador/a contratado acreditase previamente a su contratación haber tenido otro contrato de formación, bien en esta empresa o en otra anterior, el contrato como máximo será por el tiempo que le reste para poder ser contratado como trabajador/a en formación.

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

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

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

7.º El tiempo dedicado a la formación fuera del puesto de trabajo no será inferior al 25% durante el primer año y del 15% durante el segundo y tercer años de la jornada pactada en convenio colectivo. La formación teórica será realizada alternativamente al tiempo de trabajo, al menos mensualmente, sin que en ningún caso, pueda acumularse al finalizar el contrato.

8.º La retribución del trabajador/a en formación será el salario mínimo interprofesional, más un 15% de incremento el primer año de contrato y más un 25% de incremento el segundo y tercer año de contrato.

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

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

Art. 19. *Contrato a tiempo parcial.*

Se entenderá contratado un trabajador/a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

Art. 20. *Contrato en prácticas.*

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

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

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

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

Art. 21. *Subrogación.*

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

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL GRUPO 1

Art. 22. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos, grupo profesional y especialidad profesional se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes. No se modificarán ni incluirán nuevos conceptos en las tablas salariales sin la previa negociación con la representación de los trabajadores.

Art. 23. *Tablas salariales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente grupo 1, son las reflejadas en los anexos del I al VIII y forman parte inseparable del mismo.

Art. 24. *Salario base.*

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada grupo profesional y especialidad profesional en los anexos correspondientes.

Art. 25. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5%, seis quinquenios del 7% y un trienio del 3% del salario base de cada grupo profesional y

nivel profesional, con la limitación de que los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del 60% del salario base, que se devengarán a partir del 1 de enero en que se cumpla.

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

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

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido de continuo un salario o remuneración.

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

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

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

El personal comprendido en el presente grupo, percibirá un complemento de puesto de trabajo por penosidad, peligrosidad o toxicidad, consistente en el 30% sobre el salario base. Este plus se cobrará por día efectivamente trabajado.

Art. 27. Plus de nocturnidad.

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

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Art. 28. Plus de asistencia.

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

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

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

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

Art. 29. Plus de actividad.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente grupo percibirá, en concepto de complemento por cantidad o calidad de trabajo, un plus de actividad en la cuantía que para cada una de los grupos profesionales y niveles profesionales se fija en las tablas anexas a este convenio.

Lo mismo que el plus de asistencia, este plus de actividad se devengará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto, y no se

computará para el cálculo de domingos o festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, así como en las horas extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

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

- a) Llevar a cabo las tareas encomendadas por la empresa.
- b) Cuidar con esmero el mantenimiento, limpieza interna del vehículo, útil o herramienta asignada y obedecer las órdenes dictadas al respecto por sus superiores.
- c) Cuidar de la custodia del vehículo, útil o herramientas asignadas a su cargo.
- d) Comunicar a su superior inmediato, a su llegada al centro de trabajo, las denuncias de circulación o de cualquier otra índole que le sean impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes tanto corporales como a vehículos, aunque unos y otros puedan tener la apariencia de leves.

e) Evitar en todo momento el producir un accidente con daños propios, o bien a terceros, así como la rotura de piezas, mecanismos, útiles o herramientas asignadas.

Art. 30. Plus de alcantarillado.

El personal comprendido en el presente grupo, percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado "Plus de alcantarillado", que se abonará por día efectivamente trabajado. Tiene carácter funcional y no es consolidable, no computándose para el cálculo y pago de domingos ni festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni horas extraordinarias por quedar expresamente pactado.

Se establecen las siguientes cuantías para cada especialidad profesional durante la vigencia del convenio.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Capataz	5,75	5,78	5,81	5,87
Conductor/a	5,68	5,71	5,74	5,80
Peón/a	4,47	4,49	4,51	4,56
Peón/a especializado	4,47	4,49	4,51	4,56
Oficial/a 1.ª de oficio	5,58	5,71	5,74	5,80
Oficial/a 2.ª de oficio	4,88	4,90	4,92	4,97
Oficial/a 3.ª de oficio	4,47	4,49	4,51	4,56
Operario/a 2.ª jefe de equipo	4,88	4,90	4,92	4,97

Art. 31. Plus de productividad garantizada.

En caso de que el equipo tenga que ir compuesto por un trabajador que haga funciones de conductor y otro que haga funciones de peón, ambos tendrán derecho a percibir el plus de productividad garantizada, en la cuantía que se fija en este artículo para los años de vigencia del convenio. Se retribuirá por jornada efectivamente trabajada y será requisito imprescindible que el equipo cumpla las instrucciones de producción en materia de órdenes e instrucciones de trabajo. Tiene carácter funcional y no es consolidable, no computándose para el cálculo y pago de domingos, ni festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni horas extraordinarias por quedar expresamente pactado.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Conductor/a	15,13	15,21	15,29	15,44
Peón/a	15,13	15,21	15,29	15,44
Peón/a especializado	15,13	15,21	15,29	15,44
Oficial/a 1.ª de oficio	15,13	15,21	15,29	15,44
Oficial/a 2.ª de oficio	15,13	15,21	15,29	15,44
Oficial/a 3.ª de oficio	15,13	15,21	15,29	15,44
Operario/a 2.ª jefe de equipo	15,13	15,21	15,29	15,44

Art. 32. Plus de prolongación jornada.

Se establece que todos los conductores dedicarán antes del comienzo del servicio veinte minutos para la recogida de la orden de trabajo y para realizar todas las labores en el vehículo encaminadas a su perfecto estado para el comienzo de la jornada. Tales como: revisión para la detección de anomalías, primeros mantenimientos y avisos a taller.

Este tiempo no se computará como jornada y se retribuirá con una cantidad equivalente a veinte minutos de retribución ordinaria.

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

Art. 33. Guardias alcantarillado.

Los trabajadores/as de este servicio se comprometen a la realización de turnos de guardias rotativa s semanales, en equipos, para la prevención o reparación de posibles siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que se puedan producir dado el carácter de servicio público que se desempeña.

Para la realización de dicho menester al trabajador le será entregado un móvil que deberá llevar durante todo el tiempo que dure la guardia.

Dicho servicio se retribuirá con la cantidad que para cada año de vigencia del convenio se establece en este artículo, por cada vez que se esté en el turno semanal de guardia; además en el caso de ser requerido para trabajar durante dicho período de guardia, el trabajo será abonado como horas extraordinarias desde la salida del domicilio del operario hasta su regreso al mismo.

Con la salvedad, de que en caso de ser necesario el servicio en sábado en horario diurno, deberán ser trabajados sin compensación económica, a excepción del plus de transporte, por el equipo que se encuentre de guardia durante esa semana. Las horas trabajadas serán de siete horas siete minutos, en dichas horas se incluirá el tiempo de desplazamiento hasta la empresa (cuarenta y cinco minutos de ida y cuarenta y cinco minutos de vuelta), sin tener derecho a tiempo de descanso (almuerzo, merienda). El resto del tiempo deberá ser de jornada trabajada efectiva. Si los trabajos a efectuar, superaran dicha jornada de siete horas siete minutos, se contabilizarán como horas extras.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Conductor/a	110,00	110,55	111,10	112,21
Peón/a	110,00	110,55	111,10	112,21

Art. 34. Complemento por puesto de trabajo.

Todos los grupos profesionales y niveles profesionales percibirán en concepto de complemento por puesto de trabajo una cantidad mensual en la cuantía que se especifica en las tablas anexas para este grupo, siempre y cuando el trabajo se desarrolle con un normal y correcto rendimiento. Este complemento se abonará también en la retribución de las vacaciones.

Art. 35. Trabajo en festivo.

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

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

El personal que preste sus servicios en dichos festivos, podrá reservar hasta siete de esos días festivos para, en lugar de cobrar la retribución de festivos, guardar un descanso sustitutorio de acuerdo con las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

3.º A igualdad de cambios y si persistieran más solicitudes se procederá a la realización de un sorteo con la representación de los trabajadores dentro del plazo máximo de diez días, comunicándose, de la forma más inmediata, a los trabajadores/as afectados. También se comunicará a la representación de los trabajadores/as los cambios que se realicen cada festivo.

D) El día de descanso que se disfrute a cambio del día festivo trabajado se retribuirá con el salario base y antigüedad más los pluses de penoso, actividad, asistencia y plus alcantarillado en su caso; el día festivo trabajado se cobrará con el salario base, antigüedad, los correspondientes pluses, más una cantidad para cada año de vigencia del convenio, establecida en este artículo.

AÑOS DE VIGENCIA			
2018	2019	2020	2021
19,43	19,53	19,63	19,83

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

Cuando la Sociedad Ecociudad Zaragoza, S.A.U., o en su defecto por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, ordenen la realización de servicios especiales derivados de la contrata vigente, establecida en el artículo primero, la dirección de la empresa intentará distribuirlos entre el mayor número de trabajadores/as posible, siempre, evidentemente, intentando cubrir los diferentes trabajos con el personal más idóneo para cada servicio encomendado, todo ello dentro del ámbito del poder de la organización del trabajo, el cual está reservado a la empresa.

Si en festivos o domingos hubieran de trabajarse realizando trabajos de alcantarillado pero para particulares no derivados de la ejecución de los servicios de la contrata para el alcantarillado, que FCC tiene adjudicada por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, se abonarán únicamente horas extraordinarias al precio establecido en el convenio vigente incrementadas en un 50%.

Art. 36. *Festividad del Pilar.*

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

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

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

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada grupo profesional y especialidad profesional y que figuran en los anexos. Al mismo tiempo se adicionará exclusivamente el importe de treinta días de antigüedad sobre el salario base.

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

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

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

Se devengarán semestralmente.

Art. 38. *Complemento extrasalarial de transporte.*

Para compensar los gastos ocasionados por el transporte y la distancia se establece un único plus extrasalarial por día efectivamente trabajado, cuya cuantía quedará reflejada en las tablas anexas, teniendo en cuenta lo establecido, si se diera el caso, en la cláusula adicional cuarta de este convenio.

La retribución de este plus, para los trabajadores/as a tiempo parcial, se realizará en proporción a su jornada.

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

Art. 39. Dietas.

Para los años de vigencia del convenio quedan fijados los importes brutos según lo establecido en este artículo para el caso de que el alojamiento corre por cuenta del trabajador/a o si el alojamiento corre por cuenta de la empresa, y la media dieta. Entendiéndose como dieta entera el desplazamiento del operario fuera del centro de trabajo y teniendo que pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta como continuación de la jornada, teniendo que comer fuera de su propio domicilio.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Si el alojamiento corre por cuenta del trabajador	75,69	76,07	76,45	77,21
Si el alojamiento corre por cuenta de la empresa	37,85	38,04	38,23	38,61
Media dieta	18,01	18,10	18,19	18,37

Art. 40. Participación en beneficios.

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

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

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

Art. 41. Horas extraordinarias.

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

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

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

El número de horas extraordinarias no estructurales que realice cada trabajador/a no excederá de ochenta al año.

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

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

Art. 42. Pago de haberes.

El pago de haberes se realizará por transferencia bancaria y se efectuará el último día hábil del mes o anterior si es inhábil. En el caso de haber regularización, esta se liquidaría con el siguiente pago.

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

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la delegación, informando de su implantación a la representación de los trabajadores.

Art. 43. Hoja de salarios.

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

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la delegación, al igual, que si el citado sistema establezca el acceso a la nómina mediante descarga online o por correo electrónico. Supuestos en los que se informará convenientemente a la representación de los trabajadores.

CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL GRUPO 2

Art. 44. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos, grupo profesional y especialidad profesional se determinen en las tablas salariales establecidas en los anexos, en relación con el contenido de los artículos siguientes. No se modificarán ni incluirán nuevos conceptos en las tablas salariales sin la previa negociación con la representación de los trabajadores.

Art. 45. Tablas salariales.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente grupo 2 son las reflejadas en los anexos IX al XII, y forman parte inseparable del mismo.

Art. 46. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente grupo, es el que se determina para cada grupo profesional y especialidad profesional en los anexos correspondientes.

Art. 47. Plus convenio.

El personal incluido en el ámbito de este grupo percibirá un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable. Se devengará por jornada efectivamente trabajada. Este complemento se abonará también en la retribución de las vacaciones.

Art. 48. Complemento puesto de trabajo.

Todos los grupos profesionales y niveles profesionales, percibirán en concepto de complemento por puesto de trabajo una cantidad por jornada efectivamente trabajada en la cuantía que se especifica en las tablas anexas, siempre y cuando el trabajo se desarrolle con un normal y correcto rendimiento. Este complemento se abonará también en la retribución de las vacaciones.

Art. 49. Plus de prolongación jornada.

Se establece que todos los conductores dedicarán antes del comienzo del servicio veinte minutos para la recogida de la orden de trabajo y para realizar todas las labores en el vehículo encaminadas a su perfecto estado al comienzo de la jornada. Tales como: revisión para la detección de anomalías, primeros mantenimientos y avisos a taller.

Este tiempo se retribuirá con una cantidad equivalente a veinte minutos de retribución ordinaria de este grupo.

Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada, tiene carácter funcional y no es consolidable.

Art. 50. Complemento de disponibilidad de guardia alcantarillado.

Los trabajadores/as de este servicio se comprometen a la realización de turnos de guardias rotativas semanales, en equipos, de lunes a domingo, para la prevención o reparación de posibles siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que se puedan producir dado el carácter de servicio público que se desempeña. La empresa proporcionará a cada conductor, responsable del equipo en esta situación, un móvil, del que se requerirá la obligación de portarlo en todo momento (veinticuatro horas), encendido, cargado y en cobertura. Debiendo comunicar la incidencia a su mando superior en caso de haber equipos en servicio.

Las horas trabajadas como guardias se abonarán con el denominado “Plus de guardia” por cada hora efectiva trabajada de guardia. El importe económico correspondiente será el establecido en el anexo correspondiente.

Art. 51. Trabajo en festivo.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos. Todo el personal del servicio no podrá dejar de prestar sus servicios los días festivos cuando así fuera requerido por las necesidades de la empresa, percibiendo a cambio un plus por cada hora efectiva trabajada en festivo. Este plus denominado “Plus festivo” es el que para cada grupo profesional aparece en las tablas anexas.

A las cantidades de dicho plus se añadirá el salario base.

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

Si dichos festivos o domingos hubieran de trabajarse realizando trabajos de alcantarillado pero para particulares no derivados de la ejecución de los servicios de la contrata para el alcantarillado que FCC tiene adjudicada por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, se abonarán únicamente horas extraordinarias al precio establecido en el convenio vigente incrementadas en un 50%.

Art. 52. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada grupo profesional y nivel profesional y que figuran en el anexo.

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

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

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

Se devengarán semestralmente.

Art. 53. Dietas y suplidos.

Por el importe de la factura según las normas internas de la empresa en su caso.

- Kilometraje en vehículo propio: 0,19 euros por kilómetro.

Art. 54. Horas extraordinarias.

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

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

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

El número de horas extraordinarias no estructurales que realice cada trabajador/a no excederá de ochenta al año.

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

La compensación económica de las horas extraordinarias, no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

Art. 55. Pago de haberes.

El pago de haberes se realizará por transferencia bancaria y se efectuará el último día hábil del mes o anterior si es inhábil. En el caso de haber regularización, esta se liquidaría con el siguiente pago.

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

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la delegación, informando de su implantación a la representación de los trabajadores.

Art. 56. Hoja de salarios.

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

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la delegación, al igual, que si el citado sistema establezca el acceso a la nómina mediante descarga online o por correo electrónico. Supuestos en los que se informará convenientemente a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 57. Jornada.

La jornada de trabajo anual del personal comprendido en el ámbito del presente convenio se establece para la vigencia del convenio en 1.559 horas y 46 minutos.

Las jornadas medias semanales de serán de treinta y cinco horas y treinta y cinco minutos, que se realizan en la actualidad en cinco días a la semana en turnos de lunes a viernes, ya sea tanto en jornada de mañana como de tarde, de siete horas siete minutos diarios, para lo cual se elaborará el correspondiente horario de forma que con la mayor aproximación posible, todos os equipos tengan el mismo número de turnos de mañana y tarde.

Los trabajadores/as de estos servicios aceptan que dadas las peculiaridades de los servicios, en casos excepcionales pueda variarse, adelantándose o retrasándose, la hora de comienzo del servicio.

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

En el caso de que exista exceso de jornada, este se regulará según lo establecido en el presente convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 58. Descanso intermedio en jornada continua.

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

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

Art. 59. Horarios y distribución de jornada.

La distribución actual de la jornada será la siguiente: de lunes a viernes, con los siguientes horarios de trabajo:

	Mañana		Tarde	
	Inicio	Final	Inicio	Final
Conductor/a	6:20	13:47	14:00	21:27
Peón/a y demás grupos profesionales	6:40	13:47	14:20	21:27

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46 en referencia a la compensación de jornada para conductores.

Art. 60. Descansos y festivos.

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

Los trabajadores/as de la plantilla guardarán fiesta los días 25 de diciembre y 1 de enero, sin perjuicio del equipo de guardia y reten.

Art. 61. *Vacaciones.*

Todo el personal afecto por el presente convenio disfrutará anualmente de treinta días naturales consecutivos de vacaciones, más un día flotante de vacaciones regulado en el artículo 63 m), retribuidos por el importe que para cada grupo profesional se pacta expresamente en los anexos.

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

No obstante, el cuadro de vacaciones es el establecido de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta que se han pactado unos turnos de acuerdo con las necesidades del servicio considerándose que el período de disfrute del mismo será en cuatro meses de los doce meses del año (menos enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre), según el cuadro que acuerde entre empresa y representantes de los trabajadores. El personal de oficinas podrá disfrutar de sus vacaciones a lo largo de los doce meses del año.

Art. 62. *Permisos.*

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

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

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

Art. 63. *Licencias.*

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

a) Por matrimonio, veinte días naturales.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

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

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

c) Por muerte, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos, cuatro días naturales y cinco si es fuera de la provincia. Este período a voluntad de trabajador/a/a, en el caso de enfermedad grave u hospitalización, podrá disfrutarse de forma alterna mientras el familiar permanezca hospitalizado o en situación de reposo domiciliario. El trabajador/a deberá de informar a su superior, que ha elegido esta opción y la forma de disfrutar los días, con la suficiente antelación para poder organizar el servicio.

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

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

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

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

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

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

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

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

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

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

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

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

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

Justificante: Documento acreditativo de la primera comunión.

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

Justificante: Documento acreditativo del bautizo.

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

Justificante: Documento acreditativo del traslado de domicilio.

m) El personal disfrutará en los años 2018 y 2019 de ocho días de asuntos propios, para cuyo disfrute no será necesaria justificación, que quedarán consolidados para los siguientes años de vigencia y un día flotante de vacaciones. En el año 2020 serán nueve días y un día flotante de vacaciones. La fecha de disfrute de esos días deberá solicitarse con un mínimo de diez días de antelación a la fecha deseada, salvo circunstancias muy excepcionales. La empresa contestará al trabajador/a en setenta y dos horas, salvo circunstancias excepcionales.

En el caso de que hubiera acumulación de solicitudes de disfrute de dichas licencias se establece que solo podrán optar por el disfrute un máximo de un 3% por turno y servicio, de lunes a viernes; en todo caso se garantizará un mínimo de un trabajador/a siempre y cuando no se vea afectado el buen funcionamiento del servicio. No podrán disfrutarse durante las fiestas del Pilar ni acumularse al período vacacional, ni durante el período navideño, entendiéndose por tal, los días 24, 25, 26 y 31 de diciembre y 1, 2, 5 y 6 de enero establecidos anteriormente.

n) Los días regulados en el apartado m), serán retribuidos para los componentes del grupo 1 con el salario base, la antigüedad, pluses penoso, actividad, asistencia, transporte y alcantarillado, si procede, y para los componentes del grupo 2 con el salario base, plus convenio y complemento puesto de trabajo.

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

o) Para la asistencia a tutorías de hijos menores de 12 años, se establece un permiso de seis horas al año.

Justificante: Libro de familia que certifique el parentesco y la edad del menor y documento que acredite la cita a la tutoría.

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

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

Todas las licencias serán retribuidas para los componentes del grupo 1 con el salario base, la antigüedad, pluses penoso, actividad, asistencia y alcantarillado si procede y para los componentes del grupo 2 con el salario base, plus convenio y complemento puesto de trabajo.

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

Art. 64. *Excedencia por maternidad o paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 65. *Protección a la maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 66. *Intimidación del trabajador/a/a.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 67. *Calendario laboral.*

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

Dicho calendario laboral deberá contener:

- El horario de trabajo de la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros inhábiles.
- Los descansos semanales entre jornada.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Art. 68. *Hospitalización.*

Todo el personal sujeto a este convenio que tenga que ser hospitalizado por causa de incapacidad temporal (enfermedad o accidente laboral) recibirá un complemento, a cargo de la empresa, para los años de vigencia del convenio en las cantidades brutas establecidas en este artículo por cada día que dure la hospitalización.

AÑOS DE VIGENCIA

2018	2019	2020	2021
21,59	21,70	21,81	22,03

Art. 69. *Incapacidad temporal.*

1.º Complemento en caso de incapacidad temporal por accidente laboral:

El personal afecto al presente convenio colectivo (grupo 1 y grupo 2) que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirá, con cargo a la empresa y conjuntamente con la prestación por incapacidad temporal, un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora descontando la prorrata de pagas extraordinarias.

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

- a) Durante la primera baja del día 1 al 20, el 80%, y del 21 en adelante, el 100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior.
- b) Durante la segunda y la tercera baja del día 1 al 20, el 70%, y del 21 en adelante, el 100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior.

La empresa no incrementará la IT respecto de los abonos de la Seguridad Social que se regulan en este artículo en el supuesto segundo establecido anteriormente, cuando el mes anterior se supere el índice de absentismo de la contrata del 9,5 aplicando la siguiente fórmula:

• Número de jornadas perdidas por enfermedad los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo período.

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

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

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

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

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

Art. 70. *Retirada del permiso de conducir.*

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

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

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

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

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

Art. 71. *Asistencia jurídica.*

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

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

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

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

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

Art. 72. Indemnización por muerte o invalidez.

La empresa establecerá a favor de sus trabajadores/as acogidos al presente convenio una póliza de seguro que cubrirá los siguientes importes para los años de vigencia del convenio:

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
A) Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral	30.210,36	30.361,41	30.513,22	30.818,35
B) Fallecimiento como consecuencia de cualquier otra causa	3.021,04	3.036,15	3.051,33	3.081,84
C) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de accidente laboral	30.210,36	30.361,41	30.513,22	30.818,35
D) Incapacidad permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente laboral	30.210,36	30.361,41	30.513,22	30.818,35
E) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para su trabajo habitual derivada de enfermedad común	3.021,04	3.036,15	3.051,33	3.081,84

En este supuesto no se abonará ninguna cantidad en el caso de que el trabajador/a al que le sea reconocida esta incapacidad siguiera con posterioridad prestando servicios para la empresa.

Art. 73. Ayuda a hijos/as con discapacidad.

La empresa abonará a cada trabajador/a que tenga hijos/as con discapacidad, o familiares a su cargo mediante sentencia judicial o resolución administrativa firme, un complemento para los años de vigencia del convenio, según las cantidades brutas mensuales que se establecen en este artículo, por cada uno de los hijos discapacitados o familiares a cargo.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Ayuda a hijos/as con discapacidad	63,08	63,40	63,72	64,36

Art. 74. Promoción económica por cese en la empresa y ayuda por baja por invalidez derivada de enfermedad y accidente.

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

Los trabajadores/as afectados por este convenio que cesen en la empresa con 60 o más años de edad percibirán un premio por el importe bruto establecido en este artículo para los años de vigencia del convenio, por año de servicio en la empresa.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Promoción económica por cese en la empresa	129,94	130,59	131,24	132,55

Igualmente a dichas cantidades se les añadirá una cantidad en concepto de ayuda, establecida a continuación para cada año de vigencia del convenio:

	Edad	AÑOS DE VIGENCIA			
		2018	2019	2020	2021
Ayuda por cese en la empresa	60 años	5.310,58	5.337,13	5.363,82	5.417,46
	61 años	4.248,47	4.269,71	4.291,06	4.333,97
	62 años	3.186,34	3.202,27	3.218,28	3.250,46
	63 años	2.124,23	2.134,85	2.145,52	2.166,98
	64 años	1.596,19	1.604,17	1.612,19	1.628,31
	65 años	1.007,01	1.012,05	1.017,11	1.027,28

Se requerirá una antigüedad mínima de seis años para percibir dicha cantidad. Los trabajadores/as que causen baja en la empresa por invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente, así como por fallecimiento por cualquier causa, percibirán para cada año de vigencia del convenio la cantidad bruta establecida a continuación por año de antigüedad en la empresa.

AÑOS DE VIGENCIA			
2018	2019	2020	2021
151,05	151,81	152,57	154,10

Art. 75. Jubilación.

1.º Jubilación parcial: Al amparo de lo dispuesto por el artículo 166.2 del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6.º del Estatuto de los Trabajadores, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajador/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio de referencia opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 61 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo.

Dicha posibilidad se sujeta a los requisitos y condiciones establecidos en el Plan de Jubilación Parcial, presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social el 12 de abril de 2013 y que se reproduce a continuación:



Acuerdo Colectivo de Jubilación Parcial para su aplicación al personal ocupado por la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., en los servicios públicos de alcantarillado, fuentes públicas, puntos limpios y limpieza viaria recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de la ciudad de Zaragoza y sus barrios rurales.

Preámbulo

Ambas partes consideran indispensable establecer el presente Acuerdo Colectivo por el que se establece un Plan de Jubilación Parcial con el fin de permitir conciliar tanto la calidad como la estabilidad en el trabajo.

Esta consideración expuesta se enmarca, igualmente, en las políticas históricas llevadas a cabo en la empresa en interlocución y diálogo con la representación legal de los trabajadores y las principales organizaciones sindicales, así como en la acuciante necesidad de ofrecer soluciones eficaces para los colectivos de plantilla en edad cercana a la jubilación, aún más necesarias si cabe ante las negativas perspectivas del sector con el consiguiente impacto en el empleo.

En virtud de las anteriores consideraciones y conforme a lo establecido por los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en el Art. 1.254 y siguientes del Código Civil, y artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo ambas partes:

-ACUERDAN-

Capítulo I: Objeto y ámbito de aplicación

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

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

TERCERO.- El presente Acuerdo Colectivo por el que se establece un Plan de Jubilación Parcial estará vigente y será de aplicación como

[Handwritten signatures and stamps are present in this section, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.]



máximo hasta el 31 de diciembre del 2018, a menos que las partes acuerden con anterioridad a dicha fecha su terminación o sustitución por otro distinto.

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

Capítulo II: Condiciones de acceso a la Jubilación Parcial

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

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

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

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

- Que el trabajador se encuentre encuadrado dentro de las siguientes grupos profesionales establecidos en el artículo 77, del Convenio de aplicación al personal ocupado por la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., en los servicios públicos de alcantarillado, fuentes



públicas, puntos limpios y limpieza viaria recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de la ciudad de Zaragoza y sus barrios rurales desempeñando en el momento de la solicitud de la jubilación parcial funciones o tareas incompatibles a juicio de la compañía con el trabajo a tiempo parcial. En caso de que la empresa denegase la solicitud por esta causa no podrá denegar una segunda solicitud siempre que entre la primera y la segunda solicitud del mismo trabajador hayan transcurrido más de dos años.

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de Administrativos.

- Que el trabajador se encuentre prestando servicios en un proyecto y en un puesto de trabajo que sea considerado como estratégico por la empresa. En caso de que la empresa denegase la solicitud por esta causa podrá presentar una segunda solicitud cuando haya transcurrido un año.
- Que en el contrato por el que se rige la relación laboral, la Empresa hubiese incurrido en pérdidas o en dicho ejercicio y en el ejercicio corriente en que se formule la solicitud se verifique una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas en el sentido establecido en el Art. 51.1 del ET. El trabajador podrá volver a solicitarlo con posterioridad una vez superada la situación que motivó la denegación.
- Que no hubiese dentro de la empresa al tiempo de la solicitud ninguna persona contratada por duración determinada o temporal que cumpla con las condiciones y requisitos establecidos por la legislación vigente para la suscripción del necesario contrato de relevo en sustitución de la parte de jornada dejada vacante por el solicitante de la jubilación parcial.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

SEXTO.-

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



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

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

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

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

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

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

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

El trabajador/a que se acoja a la jubilación parcial no tendrá derecho al percibo de las cantidades establecidas en el artículo 74. Por el contrario, todos los trabajadores/as que se acojan a este tipo de jubilación en los términos del presente artículo percibirán en el momento de cese definitivo en la empresa, para cada año de vigencia del convenio, las cantidades brutas que se establecen a continuación como premio a la permanencia en esta.

AÑOS DE VIGENCIA			
2018	2019	2020	2021
2.523,14	2.535,76	2.548,44	2.573,92

Los trabajadores/as que se acojan a la jubilación parcial y que cesen en la empresa, percibirán una promoción económica por el importe bruto establecido a continuación, para los años de vigencia del convenio, por año de servicio en la empresa.

	AÑOS DE VIGENCIA			
	2018	2019	2020	2021
Promoción económica por cese en la empresa	129,94	130,59	131,24	132,55

2.º El comité de empresa estudiará y elaborará una propuesta para que pueda ser tomada en consideración por la Administración central y autonómica a efectos de homologar la jubilación del personal de alcantarillado a los 60 años con el 100% de jubilación (Estatuto Minero).

Art. 76. Anticipos de nóminas al personal.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Estos anticipos, podrán solicitarse igualmente de las cantidades de las pagas de Navidad, verano, beneficios y del Pilar, que se hayan devengado hasta la fecha de la solicitud.

Art. 77. Permiso de asistencia a juicios.

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

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

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

Art. 78. Formación.

Dado que la empresa tiene un plan formativo, el trabajador/a que quiera acogerse al derecho que le otorga el artículo 23.3 del ET, deberá solicitar que se le incluya en dicho plan formativo. De no apuntarse a los cursos ofrecidos por la empresa o no manifestar a la empresa su intención de acogerse a dicho plan formativo se entenderá cumplido su derecho. Dicha formación será la comprometida a través del acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores en el Plan de formación para cada año y su ejercicio y concreción horaria la determinará la empresa atendiendo a sus facultades organizativas. Dicho permiso, en el caso de que anualmente se haya ofrecido un plan formativo no será acumulable.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa impulsará al menos tres iniciativas formativas al año, que redunden en una mayor cualificación del personal, en concordancia con los diferentes Acuerdos de Formación Continua para trabajadores/as bien de ámbito estatal, territorial, etc.; en concordancia con el Real Decreto 397/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y normas que lo desarrollan.

La empresa y la representación de los trabajadores elaborarán un Plan anual de formación en el que se detallarán las acciones formativas a desarrollar durante dicho período, y del cual se dará cumplida información a la representación de los trabajadores. La representación de los trabajadores tendrá cumplido conocimiento de

las acciones formativas que vayan a tener lugar en relación con el personal afecto al presente convenio. El personal que sea requerido obligatoriamente fuera de horas de trabajo a realizar cursos de formación, se le abonará como si de horas extraordinarias se tratara. En el caso de que estos cursos se realicen fuera de Zaragoza se registrará por los parámetros acordados en la comisión de formación.

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

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

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

La empresa, en su caso, podrá facilitar periódicamente la información global necesaria para el adecuado seguimiento por parte de la representación de los trabajadores/as, del desarrollo y ejecución del Plan de formación.

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

Art. 79. Ayuda por rotura de gafas, audífonos y prótesis.

En el caso de que un trabajador/a, en tiempo y lugar de trabajo, tenga rotura de gafas, audífonos u otra prótesis, la empresa y el delegado de prevención valorarán la procedencia o no de la entrega al trabajador/a de una ayuda para reparación o sustitución de las mismas, ayuda que en ningún caso podrá superar las cantidades brutas establecidas a continuación, para los años de vigencia del convenio.

AÑOS DE VIGENCIA			
2018	2019	2020	2021
265,53	266,86	268,19	270,87

Estableciéndose como condición para el abono de esta cantidad que, la reparación de la gafa, audífono o prótesis, deberá presupuestarse en el establecimiento comercial que señale la empresa al efecto y la factura se deberá emitir a nombre de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Art. 80. Plan de Igualdad.

Las partes hacen remisión expresa al Plan de Igualdad firmado el 25 de enero de 2018 por la empresa FCC, S.A., con los sindicatos UGT y CC.OO. Una vez establecido el diagnóstico de situación y las propuestas ejecutables, con el objetivo de eliminar progresivamente la desigualdad puesta de manifiesto las partes se reunirán para su aplicación en el ámbito de aplicación del convenio.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN INTERNO

Art. 81. Preferencia ocupación puesto de trabajo.

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

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

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

Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones

transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. (Art. 25.1.2 LPRL).

Art. 82. Movilidad funcional.

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

La empresa garantizará que para el acceso a un puesto de trabajo de superior especialidad profesional en la contrata y primará el sistema de promoción interna regulado en el artículo 86 del convenio sobre la movilidad funcional, recurriendo a esta última en casos excepcionales.

Cuando ocasionalmente se realicen tareas de superior nivel se tendrán todos los derechos y deberes de la misma y se percibirá la retribución en relación a los emolumentos de esta.

La empresa entregará anualmente un listado de los trabajadores/as que han hecho trabajos de superior especialidad profesional y operario de primera con las jornadas realizadas.

En la nómina de los trabajadores/as se establecerá un complemento que especificará las cantidades que se abonan por hacer trabajos de superior nivel, llamándose "Complemento de superior grupo".

Art. 83. Traslados.

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

Art. 84. Excedencias.

El trabajador/a afecto al presente convenio con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de la finalización de la excedencia solicitada, en caso de no hacerlo perderá el derecho. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de dos años de servicio efectivo en la empresa. Las excedencias podrán prorrogarse por una única vez, comunicándolo con un mes de antelación.

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

Art. 85. Ropa de trabajo.

Durante la vigencia del convenio, el lavado de ropa se incluye en la cantidad establecida en el plus de actividad para los componentes del grupo 1 y en el plus convenio para los componentes del grupo 2. De considerar la representación de los trabajadores que es más beneficioso el lavado industrial de la ropa, el coste se detraería de estos citados pluses para cada grupo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa. Estas prendas de trabajo serán repuestas por rotura o desgaste. Cuando quede acreditado que una prenda de trabajo queda inservible como consecuencia del servicio, la misma será cambiada por otra.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan según los siguientes niveles:

- Encargados: Un uniforme de invierno y un par de botas. Un uniforme de verano, un par de zapatos.
- Capataces: Un uniforme de invierno y un par de botas, un uniforme de verano y un par de zapatos y un chaquetón.

CONDUCTORES	PEONES
Ropa de verano	Ropa de verano
1 pantalón de verano 2 polos manga corta de verano 1 par de zapatos	1 pantalón de verano 2 polos de manga corta verano 1 par de zapatos
Ropa de invierno	Ropa de invierno
1 pantalón de invierno 1 polo de invierno manga larga 1 polar 1 chaleco 1 anorak 1 gorro y/o gorra 1 koreana 1 par de botas de goma 1 par de botas guantes los necesarios 1 cubre cuello a petición del interesado	1 pantalón de invierno 1 polo de invierno de manga larga 1 polar 1 chaleco 1 anorak 1 gorro y/o gorra 1 impermeable 1 par de botas de goma 1 par de botas guantes los necesarios 1 cubre cuello a petición del interesado

La empresa estará obligada a todo lo expuesto en este artículo.

A todo trabajador/a con un contrato de sustitución de vacaciones se le entregará la ropa necesaria para el período. Estos a petición de la empresa y al final del contrato, deberán devolverla. Será requisito imprescindible para el abono del finiquito.

Al personal englobado en técnicos y administrativos, incluido en este convenio, que deba realizar tareas en la vía pública, se ocupará la empresa de dotarle de la vestimenta y el calzado oportuno para el trabajo a realizar, cuando así sea necesario.

En las prendas seleccionadas deberá existir un consenso entre el delegado de prevención para la variación de alguna de ellas.

Se buscará la mayor pulcritud por parte del operario en el uso de la ropa.

Al personal englobado en técnicos y administrativos, incluido en este convenio, que deba realizar tareas en la vía pública, se ocupará la empresa de dotarle de la vestimenta y el calzado oportuno para el trabajo a realizar, cuando así sea necesario. Asimismo, se establece que para el personal englobado en este Colectivo, se abonará un plus vestuario consistente en las cantidades que aparecen a continuación para cada año de vigencia del convenio.

AÑOS DE VIGENCIA			
2018	2019	2020	2021
3,96	3,98	4,00	4,04

Art. 86. Grupos profesionales y promoción interna.

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

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

1. DEFINICIÓN DE GRUPO Y DE ESPECIALIDADES PROFESIONALES.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

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

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.

- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

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

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

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

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de 18 años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes especialidades profesionales y/o responsabilidades:

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

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

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

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

4. Encargado de segunda o capataz: El trabajador/a que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

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

C) Grupo de administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes especialidades profesionales y/o responsabilidades:

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

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

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

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

4. Oficial de segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

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

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades:

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

1. Conductor o maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

tareas que realiza la empresa que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo. Cuidará especialmente en caso de utilización de vehículo de responsabilizarse del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne. En su caso deberá colaborar en los trabajos que realicen los operarios asignados a las brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

9. Operario de segunda: Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir A o B. Efectuará cualquiera de las tareas que realiza la empresa y que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo. Cuidará especialmente en caso de utilización de vehículo de responsabilizarse del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne. En su caso deberá colaborar en los trabajos que realicen los operarios asignados a las brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, valorarán los requisitos necesarios para proceder a los cambios de especialidad profesional dentro de un mismo grupo profesional o cambio de grupo profesional que pudieran producirse, así como analizar otros supuestos que puedan plantearse.

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

—La empresa hará oferta de dichas plazas a la plantilla, previa comunicación a la representación de los trabajadores.

—Todo aquel que quiera optar a la plaza, lo hará en tiempo y forma establecidos por la comisión.

—Será requisito indispensable para proceder a tales promociones la asistencia con aprovechamiento a los cursos que se convoquen.

—La comisión realizará un baremo de puntos que se asignarán a cada curso que se vaya a realizar en el empresa, y asimismo realizará una valoración de puntos necesarios, que se tendrán que haber obtenido para optar a un cambio de grupo profesional en el seno de la empresa. La obtención de estos puntos será requisito indispensable para poder concurrir a las pruebas de capacitación que pudieran convocarse.

—Para proceder a la promoción, los aspirantes deberán someterse a cuantas pruebas de capacitación considere la empresa oportunas, con el objeto de que demuestren su valía profesional. En el caso de que el personal de plantilla no superara las pruebas de capacitación correspondientes, la vacante será cubierta por personas ajenas a la empresa. El personal que haya prestado servicios anteriormente en la empresa, concurrirá a los puestos vacantes en idénticas condiciones que la plantilla.

—Los trabajadores/as de plantilla, interesados en acceder a las pruebas de capacitación deberán solicitarlo por escrito.

—Superadas las pruebas, el trabajador/a que obtenga mayor puntuación accederá al cambio especialidad o grupo que se consolidará una vez superado el período de prueba de dos meses.

El trabajador/a que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de especialidad profesional superior, cualquiera que sea la misma, tendrá derecho a percibir, por día efectivamente trabajado, el salario de dicha especialidad.

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

- Las vacantes que supongan promoción profesional, se ofertarán al personal fijo de plantilla. En caso de ser cubiertas se ofertarán al personal eventual.
- Las vacantes serán publicadas en el tablón de anuncios.
- Se realizará un examen mixto teórico-práctico.
- Si la promoción es de mandos intermedios, se incluirá una entrevista personal.
- Se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.
- En caso de igualdad de puntuación en las pruebas obtenidas, tendrá mediante sorteo.

—Para consolidar la vacante se requerirá haber superado un período de prueba en la vacante ofertada de un año.

—Se tendrán en cuenta para cubrir la vacante, además de la puntuación obtenida en el examen, cursos de formación realizados, la antigüedad en el puesto de trabajo, y las sanciones disciplinarias impuestas por la empresa.

En el caso de vacante definitiva de conductor, tendrán preferencia los peones del grupo 1, que a decisión de la empresa en función de formación, mérito y capacidad, cumplieran los requisitos para acceder al puesto.

Art. 87. Medidas disciplinarias.

• Faltas de puntualidad:

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

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

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 88. Servicios médicos.

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

Art. 89. Revisiones médicas.

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

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

El servicio médico establecerá un calendario anual de revisiones médicas, el cual será facilitado a la representación de los trabajadores, las revisiones médicas tendrán lugar dentro de la jornada laboral, siendo notificado por el servicio médico al interesado el resultado del mismo.

El servicio médico remitirá al delegado de prevención, para su traslado a la dirección de la empresa, informe de aquellos trabajadores/as que no hayan pasado reconocimiento médico anual para comunicar al trabajador/a la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento.

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

Art. 90. Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

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

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

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

Art. 91. *Alcoholismo y drogodependencias.*

Se acuerda por parte de la empresa junto con la representación de los trabajadores el promover e impulsar un programa específico de actuación en materia de alcoholismo y drogodependencias.

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

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

—Prevención: Campañas de información, encuestas, etc.

—Detección: Tratamiento físico y psíquico, rehabilitación.

—Confidencialidad: Se garantiza la absoluta confidencialidad antes, durante y después del proceso de rehabilitación, así como la permanencia en la empresa y todos los conceptos retributivos, sin que ello exima de responsabilidad por conductas que pueda realizar el trabajador/a.

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

Art. 92. *Medio ambiente.*

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

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SINDICAL

Art. 93. *Representantes de los trabajadores.*

Los derechos de representación colectiva de los trabajadores/as para el contrato de asistencia material en la gestión que ostenta la Sociedad Ecociudad Zaragoza, S.A.U., relativa a la limpieza y mantenimiento de la red de alcantarillado, se ejercitarán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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

Art. 94. *Cuota sindical.*

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

Art. 95. *Tablón de anuncios.*

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

Art. 96. *Local de reunión.*

Los delegados de personal podrán disponer de un local para la celebración de reuniones. Existe dos locales: la sala multiusos situada en la calle La Torre, 18, bajos, y la situada en las instalaciones de carretera de Castellón. Su uso deberá ser solicitando con siete días de antelación a la dirección de la empresa, salvo en cuestiones de urgencia cuyo plazo será de cuarenta y ocho horas.

Art. 97. *Notificación de medidas disciplinarias.*

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

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

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

Art. 98. Crédito horario.

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

Los delegados sindicales podrán acumular las horas del crédito horario en otro delegado sindical del mismo sindicato en caso de baja por enfermedad o por accidente.

Art. 99. Asambleas informativas.

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

Segunda. — Las tablas salariales contenidas en los anexos I, II, III y IV son las referidas a los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

Tercera. — Para el año 2022 se establece una cláusula de revisión, de tal forma que si a lo largo de los cuatro años de vigencia, la suma de los IPC estuviera por encima del 2%, y con el límite del 5%, se revisará por la diferencia, que se consolidará. Es decir, esta diferencia nunca podrá ser superior al 3%. Esta revisión se abonará a partir de enero del año 2022.

Cuarta. — Acuerdo en cuanto al artículo 38. Complemento extrasalarial de transporte.

En el año 2018 se abonará el complemento en la cantidad de 5 euros. Este complemento se transformará en 5,96 euros a partir del mes siguiente en que se produjera el inicio de la prestación del servicio como consecuencia de una nueva licitación o absorción del mismo.

En el año 2019 este completo se abonará en la cantidad de 5 euros. Este complemento se transformará en 5,96 euros a partir del mes siguiente en que se produjera el inicio de la prestación del servicio como consecuencia de una nueva licitación o absorción del mismo.

En el año 2020, se establece en 5,96 euros la cantidad de este complemento, debidamente revalorizada en el supuesto de que en los años 2018 y 2019 se anticipara esta cantidad por los supuestos anteriormente citados.

Quinta. — A cada trabajador/a que aparece a continuación se le abonarán las siguientes cantidades en concepto de “Antiguo plus de equipo reducido”. Estas cantidades se abonarán en el mes de enero de año que corresponden, salvo la cantidad correspondiente al año 2022, que se abonará en diciembre del año 2021.

TRABAJADOR	2019	2020	2021	2022
ALBARDIA BARRAGAN, ANGEL	61,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ALONSO ALONSO, ALVARO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	300,66 €
ANGUERA ECHEVARRIA, RICARDO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	754,56 €
AÑON VILLANUEVA, JACINTO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	1.238,72 €
CEREZO GORDILLO, JOSE DANIEL	220,00 €	240,00 €	480,00 €	557,87 €
CLAVERAS ARCEIS, FELIX	220,00 €	240,00 €	480,00 €	920,99 €
COLODRERO SERRANO, JOSE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	300,66 €
DURAN GOMEZ, DANIEL	220,00 €	240,00 €	480,00 €	739,43 €
FELICES MARTIN, JOSE LUIS	220,00 €	240,00 €	480,00 €	830,21 €
FERINGAN BADIA, JESUS	220,00 €	240,00 €	480,00 €	618,39 €
GIL HARO, VLADIMIR	30,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GIMENEZ JIMENEZ, JOSE ANTONIO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	542,74 €
GOMEZ GRACIA, OSCAR	15,13 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GOMEZ GRACIA, VICTOR	220,00 €	240,00 €	480,00 €	754,56 €
GRACIA GRACIA, MARIANO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	920,99 €
HEREDIA MARTIN, FERNANDO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	694,04 €
HERRERO RAMOS, JOSE ANTONIO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	890,73 €
IBAÑEZ GOMEZ, LUIS MIGUEL	76,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
IBAÑEZ MONTON, FERNANDO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	225,01 €
IBAÑEZ ORDOÑEZ, CARLOS ENRIQUE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	830,21 €
IBAÑEZ ORDOÑEZ, LUIS MIGUEL	220,00 €	240,00 €	480,00 €	648,65 €
JIMENEZ ARIAS, JOSE RAMON	197,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
MARTIN INGELMO, TOMAS	220,00 €	240,00 €	480,00 €	633,52 €
NAVARRO SANCHEZ, JOSE ANTONIO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	1.087,42 €
OLIVAN SUAREZ, FERNANDO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	754,56 €
ORTIN DEL CACHO, ALBERTO MIGUEL	220,00 €	240,00 €	480,00 €	618,39 €
OTAL SORIA, JOSE ANTONIO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	1.223,59 €
PACHA CAZALLAS, JERONIMO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	663,78 €
PEREZ IBAÑEZ, JUAN JOSE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	225,01 €
RODRIGUEZ FLORES, EMILIO	220,00 €	240,00 €	480,00 €	860,47 €
ROYO LORENTE, JORGE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	225,01 €
RUBIO JULIAN, SANTIAGO	220,00 €	240,00 €	145,20 €	0,00 €
RUIZ LOPEZ, JUAN JOSE	15,13 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
SABORIT NAVARRO, JOSUE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	845,34 €
SAEZ LOPEZ, JESUS	220,00 €	240,00 €	480,00 €	815,08 €
SALGADO FERNANDEZ, LUIS	220,00 €	240,00 €	480,00 €	376,31 €
SERAL LANA, FRANCISCO JOSE	166,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
SIMON SANCHO, LUIS	220,00 €	240,00 €	480,00 €	225,01 €
SOS LERIN, JOSE ENRIQUE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	845,34 €
UCHE GRACIA, JORGE	220,00 €	240,00 €	480,00 €	799,95 €
VALERO MARTINEZ, LUPICINIO	15,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2018 - PERSONAL GRUPO 1

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
TÉCNICOS	TITULADO SUPERIOR	48,90	14,67	18,75	7,57	5,00	2.011,89	1.158,33	786,59	2.447,76	857,72
	TITULADO GRADO MEDIO	42,06	12,62	16,06	7,57	5,00	1.739,22	1.010,90	786,59	2.098,08	735,20
	AYUDANTE DE SERVICIO	38,62	11,59	14,73	7,57	5,00	1.602,89	957,15	786,59	1.923,23	673,91
	DELINTEANTE PRIMERA	35,21	10,56	13,40	7,57	5,00	1.466,51	863,44	786,59	1.748,40	153,16
GRUPO PROFESIONAL	DELINTEANTE SEGUNDA	28,28	8,48	12,70	7,57	5,00	1.259,18	759,73	786,59	1.486,57	57,43
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	ENCARGADO	35,21	10,56	13,40	7,57	5,00	1.466,51	863,44	786,59	1.748,40	612,64
	JEFE TRAFICO	35,21	10,56	13,40	7,57	5,00	1.466,51	863,44	786,59	1.748,40	612,64
MANEJOS INTRINSECA	MAESTRO TALLER	35,21	10,56	13,40	7,57	5,00	1.466,51	863,44	786,59	1.748,40	612,64
	SUBENCARGADO	33,14	9,94	13,02	7,57	5,00	1.403,65	831,95	786,59	1.665,71	229,73
	CAPATAZ CONDUCTOR	31,32	9,40	13,00	7,57	5,00	1.349,34	804,96	786,59	1.602,42	153,16
	CAPATAZ	28,28	8,48	12,70	7,57	5,00	1.259,18	759,73	786,59	1.486,57	153,16
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	JEFE ADMON. SEGUNDA	42,06	12,62	16,06	7,57	5,00	1.739,22	1.010,90	786,59	2.098,08	735,20
	JEFE DE SECCION	35,21	10,56	13,40	7,57	5,00	1.466,51	863,44	786,59	1.748,40	153,16
	OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	35,21	10,56	13,40	7,57	5,00	1.466,51	863,44	786,59	1.748,40	153,16
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	28,28	8,48	12,70	7,57	5,00	1.259,18	759,73	786,59	1.486,57	153,16
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27,06	8,12	6,92	7,57	5,00	1.220,57	740,41	786,59	1.381,49	57,43
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	CONDUCTOR	28,28	8,48	12,70	7,57	5,00	1.259,18	759,73	786,59	1.486,57	57,43
GRUPO PROFESIONAL	OPERARIO ESPECIALIZADO	27,34	8,20	6,92	7,57	5,00	1.231,03	745,69	786,59	1.393,80	57,43
	OPERARIO PRIMERA OFICIO	27,06	8,12	6,92	7,57	5,00	1.220,57	740,41	786,59	1.381,49	57,43
	OPERARIO SEGUNDA OFICIO	28,28	8,48	12,70	7,57	5,00	1.259,18	759,73	786,59	1.486,57	76,58
	OPERARIO TERCERA OFICIO	27,65	8,30	8,85	7,57	5,00	1.240,41	750,35	786,59	1.358,06	76,58
OPERARIOS	OPERARIO 1ª	27,34	8,20	6,92	7,57	5,00	1.231,03	745,69	786,59	1.393,80	57,43
	OPERARIO 2ª	27,97	8,39	10,74	7,57	5,00	1.249,79	755,04	786,59	1.422,33	57,43
	OPERARIO 2ª - JEFE DE EQUIPO	27,65	8,30	8,85	7,57	5,00	1.240,41	750,35	786,59	1.358,06	57,43
	ALMACENERO	27,34	8,20	6,92	7,57	5,00	1.231,03	745,69	786,59	1.393,80	57,43

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2019 - PERSONAL GRUPO 1

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
TÉCNICOS	TITULADO SUPERIOR	49.14	14.76	18.84	7.61	5.00	2.031.95	1.164.12	790.52	2.160.00	863.01
	TITULADO GRADO MEDIO	42.27	12.68	16.14	7.61	5.00	1.747.92	1.015.95	790.52	2.108.57	738.88
	AYUDANTE DE SERVICIO	38.81	11.64	14.80	7.61	5.00	1.610.90	941.84	790.52	1.932.85	677.28
	DELINEANTE PRIMERA	35.39	10.62	13.47	7.61	5.00	1.473.84	867.76	790.52	1.757.14	153.93
GRUPO PROFESIONAL	DELINEANTE SEGUNDA	28.42	8.53	12.76	7.61	5.00	1.265.48	763.53	790.52	1.494.00	57.72
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	ENCARGADO	35.39	10.62	13.47	7.61	5.00	1.473.84	867.76	790.52	1.757.14	615.70
	JEFE TRAFICO	35.39	10.62	13.47	7.61	5.00	1.473.84	867.76	790.52	1.757.14	615.70
MANDOS INTERMEDIOS	MAESTRO TALLER	35.39	10.62	13.47	7.61	5.00	1.473.84	867.76	790.52	1.757.14	615.70
	SUBENCARGADO	33.31	9.99	13.09	7.61	5.00	1.410.67	836.11	790.52	1.674.04	230.88
	CAPATAZ CONDUCTOR	31.48	9.44	13.07	7.61	5.00	1.356.09	808.98	790.52	1.610.43	153.93
	CAPATAZ	28.42	8.53	12.76	7.61	5.00	1.265.48	763.53	790.52	1.494.00	153.93
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	JEFE ADMON. SEGUNDA	42.27	12.68	16.14	7.61	5.00	1.747.92	1.015.95	790.52	2.108.57	738.88
	JEFE DE SECCION	35.39	10.62	13.47	7.61	5.00	1.473.84	867.76	790.52	1.757.14	153.93
	OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	35.39	10.62	13.47	7.61	5.00	1.473.84	867.76	790.52	1.757.14	153.93
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	28.42	8.53	12.76	7.61	5.00	1.265.48	763.53	790.52	1.494.00	153.93
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27.20	8.16	6.95	7.61	5.00	1.226.67	744.11	790.52	1.287.90	57.72
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	CONDUCTOR	28.42	8.53	12.76	7.61	5.00	1.265.48	763.53	790.52	1.494.00	57.72
GRUPO PROFESIONAL	PEON ESPECIALIZADO	27.48	8.24	6.95	7.61	5.00	1.237.19	749.42	790.52	1.300.27	57.72
	PEON	27.20	8.16	6.95	7.61	5.00	1.226.67	744.11	790.52	1.287.90	57.72
	OFICIAL PRIMERA OFICIO	28.42	8.53	12.76	7.61	5.00	1.265.48	763.53	790.52	1.494.00	76.96
	OFICIAL SEGUNDA OFICIO	27.79	8.34	8.89	7.61	5.00	1.246.61	754.10	790.52	1.364.85	76.96
OPERARIOS	OFICIAL TERCERA OFICIO	27.48	8.24	6.95	7.61	5.00	1.237.19	749.42	790.52	1.300.27	57.72
	OPERARIO 1ª	28.11	8.43	10.79	7.61	5.00	1.256.04	758.82	790.52	1.429.44	57.72
	OPERARIO 2ª	27.79	8.34	8.89	7.61	5.00	1.246.61	754.10	790.52	1.364.85	57.72
	ALMACENERO	27.48	8.24	6.95	7.61	5.00	1.237.19	749.42	790.52	1.300.27	57.72

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2020 - PERSONAL GRUPO 1

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
TÉCNICOS	TITULADO SUPERIOR	49.39	14.82	18.93	7.65	5.96	2.032.066	1.169.94	794.47	2.472.30	866.32
	TITULADO GRADO MEDIO	42.48	12.74	16.22	7.65	5.96	1.756.66	1.021.03	794.47	2.119.11	742.57
	AYUDANTE DE SERVICIO	39.00	11.70	14.87	7.65	5.96	1.618.95	946.55	794.47	1.942.51	680.67
	DELINEANTE PRIMERA	35.57	10.67	13.54	7.65	5.96	1.481.21	872.10	794.47	1.765.93	154.70
	DELINEANTE SEGUNDA	28.56	8.57	12.82	7.65	5.96	1.271.81	767.35	794.47	1.501.47	58.01
MANOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	35.57	10.67	13.54	7.65	5.96	1.481.21	872.10	794.47	1.765.93	618.78
	JEFE TRAFICO	35.57	10.67	13.54	7.65	5.96	1.481.21	872.10	794.47	1.765.93	618.78
	MAESTRO TALLER	35.57	10.67	13.54	7.65	5.96	1.481.21	872.10	794.47	1.765.93	618.78
	SUBENCARGADO	33.48	10.64	13.16	7.65	5.96	1.417.72	840.29	794.47	1.682.41	232.03
	CAFATAZ CONDUCTOR	31.64	9.69	13.14	7.65	5.96	1.362.87	813.02	794.47	1.618.48	154.70
GRUPO PROFESIONAL	CAFATAZ	28.56	8.57	12.82	7.65	5.96	1.271.81	767.35	794.47	1.501.47	154.70
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	JEFE ADMON. SEGUNDA	42.48	12.74	16.22	7.65	5.96	1.756.66	1.021.03	794.47	2.119.11	742.57
	JEFE DE SECCION	35.57	10.67	13.54	7.65	5.96	1.481.21	872.10	794.47	1.765.93	154.70
	OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	35.57	10.67	13.54	7.65	5.96	1.481.21	872.10	794.47	1.765.93	154.70
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	28.56	8.57	12.82	7.65	5.96	1.271.81	767.35	794.47	1.501.47	154.70
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27.34	8.20	6.98	7.65	5.96	1.232.80	747.83	794.47	1.294.34	58.01
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	CONDUCTOR	28.56	8.57	12.82	7.65	5.96	1.271.81	767.35	794.47	1.501.47	58.01
	PEON ESPECIALIZADO	27.62	8.29	6.98	7.65	5.96	1.243.38	753.17	794.47	1.306.77	58.01
OPERARIOS	PEON	27.34	8.20	6.98	7.65	5.96	1.232.80	747.83	794.47	1.294.34	58.01
	OFICIAL PRIMERA OFICIO	28.56	8.57	12.82	7.65	5.96	1.271.81	767.35	794.47	1.501.47	77.34
	OFICIAL SEGUNDA OFICIO	27.93	8.38	8.93	7.65	5.96	1.252.84	757.87	794.47	1.371.67	77.34
	OFICIAL TERCERA OFICIO	27.62	8.29	6.98	7.65	5.96	1.243.38	753.17	794.47	1.306.77	58.01
	OPERARIO 1ª	28.25	8.48	10.84	7.65	5.96	1.262.32	762.61	794.47	1.436.59	58.01
GRUPO PROFESIONAL	OPERARIO 2ª - JEFE DE EQUIPO	27.93	8.38	8.93	7.65	5.96	1.252.84	757.87	794.47	1.371.67	58.01
	ALMACENERO	27.62	8.29	6.98	7.65	5.96	1.243.38	753.17	794.47	1.306.77	58.01

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 2021 - PERSONAL GRUPO 1

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
TÉCNICOS	TITULADO SUPERIOR	49.88	14.96	19.12	7.73	5.96	2.052.38	1.181.64	802.41	2.497.02	874.98
	TITULADO GRADO MEDIO	42.90	12.87	16.38	7.73	5.96	1.774.23	1.031.24	802.41	2.140.30	750.00
	AYUDANTE DE SERVICIO	39.39	11.82	15.02	7.73	5.96	1.635.14	956.02	802.41	1.961.94	687.48
	DELINEANTE PRIMERA	35.93	10.78	13.68	7.73	5.96	1.496.02	880.82	802.41	1.783.59	156.25
GRUPO PROFESIONAL	DELINEANTE SEGUNDA	28.85	8.66	12.95	7.73	5.96	1.284.53	775.02	802.41	1.516.48	58.59
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	ENCARGADO	35.93	10.78	13.68	7.73	5.96	1.496.02	880.82	802.41	1.783.59	624.97
	JEFE TRAFICO	35.93	10.78	13.68	7.73	5.96	1.496.02	880.82	802.41	1.783.59	624.97
MANDOS INTERMEDIOS	MAESTRO TALLER	35.93	10.78	13.68	7.73	5.96	1.496.02	880.82	802.41	1.783.59	624.97
	SUBENCARGADO	33.81	10.14	13.29	7.73	5.96	1.431.90	848.69	802.41	1.699.23	234.35
	CAPIATAZ CONDUCTOR	31.96	9.59	13.27	7.73	5.96	1.376.50	821.15	802.41	1.634.66	156.25
	CAPIATAZ	28.85	8.66	12.95	7.73	5.96	1.284.53	775.02	802.41	1.516.48	156.25
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	JEFE ADMON. SEGUNDA	42.90	12.87	16.38	7.73	5.96	1.774.23	1.031.24	802.41	2.140.30	750.00
	JEFE DE SECCION	35.93	10.78	13.68	7.73	5.96	1.496.02	880.82	802.41	1.783.59	156.25
	OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	35.93	10.78	13.68	7.73	5.96	1.496.02	880.82	802.41	1.783.59	156.25
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	28.85	8.66	12.95	7.73	5.96	1.284.53	775.02	802.41	1.516.48	156.25
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27.61	8.28	7.05	7.73	5.96	1.245.13	755.31	802.41	1.307.28	58.59
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	P. VERANO/ P. NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEMENTO PTO. TRABAJO
	CONDUCTOR	28.85	8.66	12.95	7.73	5.96	1.284.53	775.02	802.41	1.516.48	58.59
OPERARIOS	PEON ESPECIALIZADO	27.90	8.37	7.05	7.73	5.96	1.255.81	760.70	802.41	1.319.84	58.59
	PEON	27.61	8.28	7.05	7.73	5.96	1.245.13	755.31	802.41	1.307.28	58.59
	OFICIAL PRIMERA OFICIO	28.85	8.66	12.95	7.73	5.96	1.284.53	775.02	802.41	1.516.48	78.11
	OFICIAL SEGUNDA OFICIO	28.21	8.46	9.02	7.73	5.96	1.255.37	765.45	802.41	1.385.39	78.11
	OFICIAL TERCERA OFICIO	27.90	8.37	7.05	7.73	5.96	1.255.81	760.70	802.41	1.319.84	58.59
	OPERARIO 1ª	28.53	8.56	10.95	7.73	5.96	1.274.94	770.24	802.41	1.450.96	58.59
	OPERARIO 2ª - JEFE DE EQUIPO	28.21	8.46	9.02	7.73	5.96	1.265.37	765.45	802.41	1.385.39	58.59
	ALMACENERO	27.90	8.37	7.05	7.73	5.96	1.255.81	760.70	802.41	1.319.84	58.59

ANEXO V

RETRIBUCION FESTIVOS 2018 - GRUPO 1

ANTIGÜEDAD	ALMACENERO	OF. 1ª OFICIO	OF. 2ª OFICIO	OF. 3ª OFICIO	PEON DIA	PEON NOCHE	PEON ESP. DIA	PEON ESP. NOCHE	OP. 1ª DIA	OP. 1ª NOCHE	OP. 2ª DIA Y JEFE EQUIPO	OP. 2ª NOCHE Y JEF. EQUIPO	CAP. Y COND. DIA	CAP. Y COND. NOCHE
0%	109,99	127,16	116,23	110,76	109,99	116,13	110,76	117,37	121,68	128,40	116,23	127,89	127,16	133,92
5%	112,57	129,84	118,88	113,39	112,57	119,02	113,39	120,01	124,38	131,09	118,88	125,54	129,84	136,65
10%	115,13	132,56	121,55	116,02	115,13	121,65	116,02	122,64	127,09	133,79	121,55	128,21	132,56	139,41
15%	117,75	135,33	124,21	118,62	117,75	124,20	118,62	125,25	129,79	136,50	124,21	130,88	135,33	142,11
22%	121,41	139,11	127,95	122,36	121,41	127,87	122,36	128,91	133,54	140,25	127,95	134,61	139,11	145,94
29%	125,01	142,96	131,66	126,02	125,01	131,49	126,02	132,61	137,33	144,03	131,66	138,33	142,96	149,76
36%	128,66	146,77	135,40	129,74	128,66	135,14	129,74	136,30	141,10	147,82	135,40	142,07	146,77	153,56
43%	132,29	150,58	139,12	133,40	132,29	138,77	133,40	138,99	144,86	151,57	139,12	145,78	150,58	157,38
50%	135,95	154,40	142,88	137,13	135,95	142,45	137,13	143,70	148,64	155,36	142,88	148,53	154,40	161,21
57%	139,59	158,22	146,60	140,78	139,59	146,06	140,78	147,35	152,43	159,12	146,60	153,27	158,22	165,03
60%	142,80	161,10	149,41	143,57	142,80	148,90	143,57	150,18	155,24	161,96	149,41	156,07	161,10	167,86

ANEXO VI

RETRIBUCION FESTIVOS 2019 - GRUPO 1

ANTIGÜEDAD	ALMACENERO	OF. 1º OFICIO	OF. 2º OFICIO	OF. 3º OFICIO	PEON DIA	PEON NOCHE	PEON ESP. DIA	PEON ESP. NOCHE	OP. 1º DIA	OP. 1º NOCHE	OP. 2º DIA Y JEFE EQUIPO	OP. 2º NOCHE Y JEFE EQUIPO	CAP. Y COND. DIA	CAP. Y COND. NOCHE
0%	110,54	127,80	116,81	111,31	110,54	117,01	111,31	117,96	122,29	129,04	116,81	123,50	127,80	134,59
5%	113,13	130,49	119,77	113,96	113,13	119,62	113,96	120,61	125,00	131,75	119,47	126,17	130,79	137,33
10%	115,71	133,22	122,16	116,60	115,71	122,26	116,60	123,25	127,73	134,46	122,16	128,85	133,22	140,11
15%	118,34	136,01	124,83	119,21	118,34	124,82	119,21	125,88	130,44	137,18	124,83	131,53	136,01	142,82
20%	122,02	139,81	128,59	122,97	122,02	128,51	122,97	129,55	134,21	140,95	128,59	135,28	139,81	146,67
25%	125,64	143,67	132,32	126,65	125,64	132,15	126,65	133,27	138,02	144,75	132,32	139,02	143,67	150,51
30%	129,30	147,50	136,08	130,39	129,30	135,82	130,39	136,98	141,81	148,56	136,08	142,78	147,50	154,33
35%	132,95	151,33	139,82	134,07	132,95	139,46	134,07	140,69	145,58	152,33	139,82	145,51	151,33	158,17
40%	136,63	155,17	143,59	137,82	136,63	143,16	137,82	144,42	149,38	156,14	143,59	150,28	155,17	162,02
45%	140,29	159,01	147,33	141,48	140,29	146,79	141,48	148,09	153,19	159,92	147,33	154,04	159,01	165,86
50%	143,51	161,91	150,16	144,29	143,17	149,64	144,29	150,93	156,02	162,77	150,16	156,85	161,82	168,70

ANEXO VII

RETRIBUCION FESTIVOS 2020 - GRUPO 1

ANTIGÜEDAD	ALMACENERO	OF. 1ª OFICIO	OF. 2ª OFICIO	OF. 3ª OFICIO	PEON DÍA	PEON NOCHE	PEON ESP. DÍA	PEON ESP. NOCHE	OP. 1ª DÍA	OP. 1ª NOCHE	OP. 2ª DÍA Y JEFE EQUIPO	OP. 2ª NOCHE Y JEF. EQUIPO	CAP. Y COND. DÍA	CAP. Y COND. NOCHE
0%	111,09	128,44	117,39	111,87	111,09	117,60	111,87	118,55	122,90	129,69	117,39	124,12	128,44	135,26
5%	113,70	131,14	130,07	114,53	113,70	120,22	114,53	121,21	125,63	132,41	120,07	126,80	131,14	138,02
10%	116,29	133,89	122,77	117,18	116,29	122,87	117,18	123,87	128,37	135,13	122,77	129,49	133,89	140,81
15%	118,93	136,69	125,45	119,81	118,93	125,44	119,81	126,51	131,09	137,87	125,45	132,19	136,69	143,53
22%	122,63	140,51	129,23	123,58	122,63	129,15	123,58	130,30	134,88	141,65	129,23	135,96	140,51	147,40
29%	126,27	144,39	132,98	127,28	126,27	132,81	127,28	133,94	138,71	145,47	132,98	139,72	144,39	151,26
36%	129,95	148,24	136,76	131,04	129,95	136,50	131,04	137,66	142,52	149,30	136,76	143,49	148,24	155,10
43%	133,61	152,09	140,52	134,74	133,61	140,16	134,74	141,39	146,31	153,09	140,52	147,24	152,09	158,96
50%	137,31	155,95	144,31	138,51	137,31	143,88	138,51	145,14	150,13	156,92	144,31	151,03	155,95	162,83
57%	140,99	159,81	148,07	142,19	140,99	147,52	142,19	148,83	153,96	160,72	148,07	154,81	159,81	166,69
60%	144,23	162,72	150,91	145,01	143,89	150,39	145,01	151,68	156,80	163,58	150,91	157,63	162,63	169,54

ANEXO VIII

RETRIBUCION FESTIVOS 2021 - GRUPO 1														
ANTIGÜEDAD	ALMACENERO	OF. 1º OFICIO	OF. 2º OFICIO	OF. 3º OFICIO	PEON DIA	PEON NOCHE	PEON ESP. DIA	PEON ESP. NOCHE	OP. 1º DIA	OP. 1º NOCHE	OP. 2º DIA Y JEF. EQUIPO	OP. 2º NOCHE Y JEF. EQUIPO	CAP. Y COND. DIA	CAP. Y COND. NOCHE
0%	112,20	129,72	118,56	112,99	112,20	118,78	112,99	119,74	124,13	130,99	118,56	125,36	129,72	136,61
5%	114,84	132,45	121,27	115,68	114,84	121,42	115,68	122,42	126,89	133,73	121,27	128,07	132,45	139,40
10%	117,45	135,23	124,00	118,35	117,45	124,10	118,35	125,11	129,65	136,48	124,00	130,78	135,23	142,22
15%	120,12	138,06	126,70	121,01	120,12	126,69	121,01	127,78	132,40	139,25	126,70	133,51	138,06	144,97
22%	123,86	141,92	130,52	124,82	123,86	130,44	124,82	131,50	136,23	143,07	130,52	137,32	141,92	148,87
29%	127,53	145,83	134,31	128,55	127,53	134,14	128,55	135,28	140,10	146,92	134,31	141,12	145,83	152,77
36%	131,25	149,72	138,13	132,35	131,25	137,87	132,35	139,04	143,95	150,79	138,13	144,92	149,72	156,65
43%	134,95	153,61	141,93	136,09	134,95	141,56	136,09	142,80	147,77	154,62	141,93	148,71	153,61	160,55
50%	138,68	157,51	145,75	139,90	138,68	145,32	139,90	146,59	151,63	158,49	145,75	152,54	157,51	164,46
57%	142,40	161,41	149,55	143,61	142,40	149,00	143,61	150,32	155,50	162,33	149,55	156,36	161,41	168,36
60%	145,67	164,35	152,42	146,46	145,33	151,89	146,46	153,20	158,37	165,22	152,42	159,21	164,35	171,24

ANEXO IX**TABLAS SALARIALES 2018 - PERSONAL GRUPO 2**

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COM. PTO. TRABAJO	P. VERANO/ P. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS GUARDIA	PLUS FESTIVO
TÉCNICOS	DELINEANTE SEGUNDA	28,84	9,03	6,94	878,17	1.225,13		
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28,84	9,03	6,94	878,17	1.225,13		
OPERARIOS	PEON	28,84	9,03	6,94	878,17	1.225,13	8,66	8,66
	CONDUCTOR	29,16	9,03	8,01	888,10	1.258,25	8,66	8,66
	OFICIAL TERCERA OFICIO	28,84	9,03	6,94	878,17	1.225,13		

ANEXO X

TABLAS SALARIALES 2019 - PERSONAL GRUPO 2									
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COM. PTO. TRABAJO	P. VERANO/ P. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS GUARDIA	PLUS FESTIVO	
TÉCNICOS	DELINEANTE SEGUNDA	28,98	9,08	6,97	882,56	1.231,26			
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28,98	9,08	6,97	882,56	1.231,26			
OPERARIOS	PEON	28,98	9,08	6,97	882,56	1.231,26	8,70	8,70	
	CONDUCTOR	29,31	9,08	8,05	892,54	1.264,54	8,70	8,70	
	OFICIAL TERCERA OFICIO	28,98	9,08	6,97	882,56	1.231,26			

ANEXO XI

TABLAS SALARIALES 2020 - PERSONAL GRUPO 2									
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COM. PTO. TRABAJO	P. VERANO/ P. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS GUARDIA	PLUS FESTIVO	
TÉCNICOS	DELINEANTE SEGUNDA	29,12	9,13	7,00	886,97	1.237,42			
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	29,12	9,13	7,00	886,97	1.237,42			
OPERARIOS	PEON	29,12	9,13	7,00	886,97	1.237,42	8,74	8,74	
	CONDUCTOR	29,46	9,13	8,09	897,00	1.270,86	8,74	8,74	
	OFICIAL TERCERA OFICIO	29,12	9,13	7,00	886,97	1.237,42			

ANEXO XII

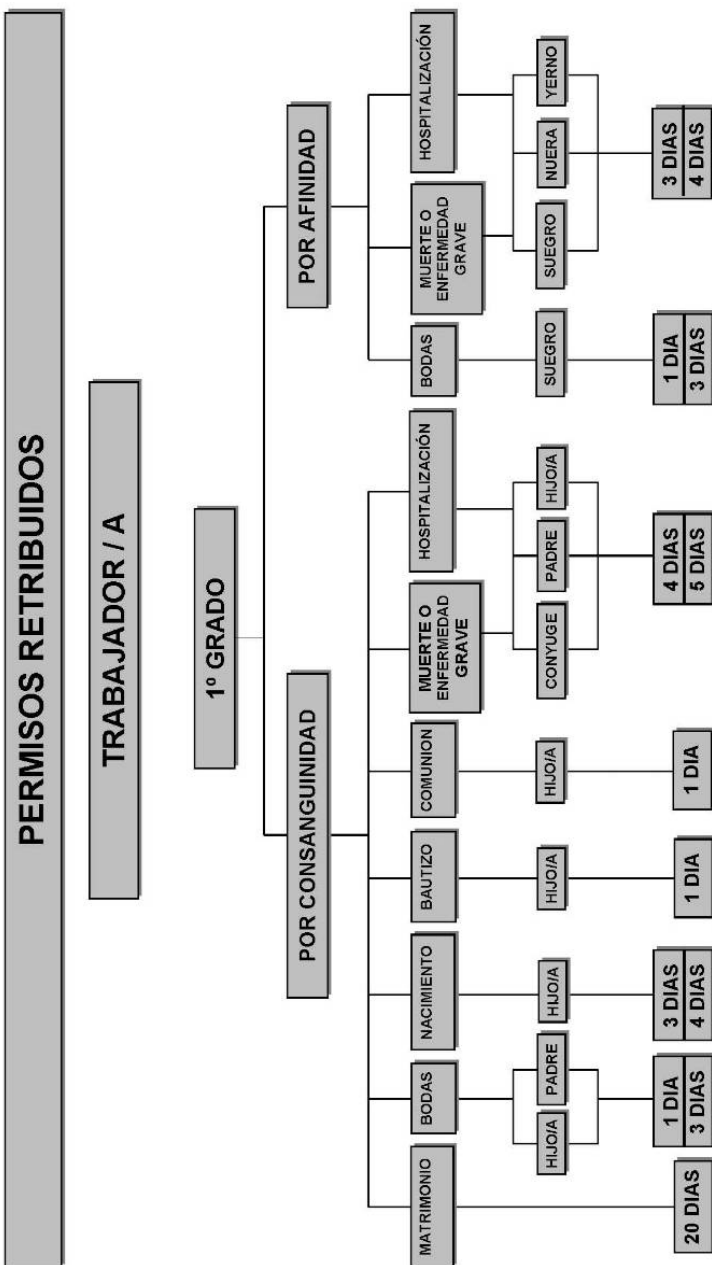
TABLAS SALARIALES 2021 - PERSONAL GRUPO 2									
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COM. PTO. TRABAJO	P. VERANO/ P. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS GUARDIA	PLUS FESTIVO	
TÉCNICOS	DELINEANTE SEGUNDA	29,41	9,22	7,07	895,84	1.249,79			
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	29,41	9,22	7,07	895,84	1.249,79			
OPERARIOS	PEON	29,41	9,22	7,07	895,84	1.249,79	8,83	8,83	
	CONDUCTOR	29,75	9,22	8,17	905,97	1.283,57	8,83	8,83	
	OFICIAL TERCERA OFICIO	29,41	9,22	7,07	895,84	1.249,79			

DEVENGOS	UNIDADES	PRECIOS	IMPORTES
(A) TOTAL DEVENGADO			

(B) TOTAL RETENCIONES Y DEDUCCIONES	
-------------------------------------	--

LIQUIDO A PERCIBIR (A - B)

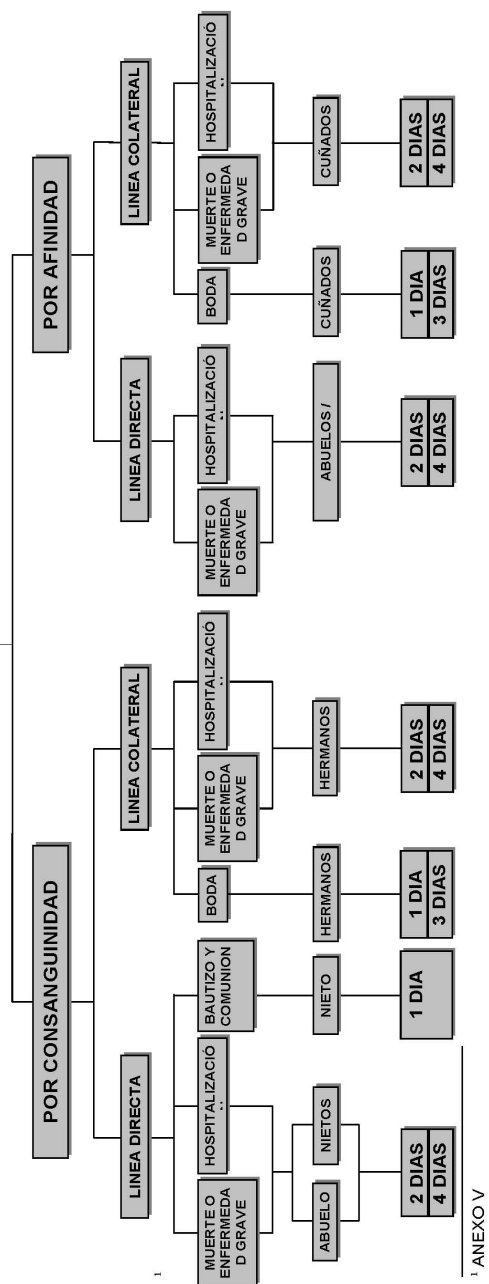
ANEXO XIV



PERMISOS RETRIBUIDOS

TRABAJADOR / A

ANEXO XV



ANEXO XVI



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO ALCANTARILLADO

Zaragoza, a de de

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

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

Recibí

Fdo:.....
(El trabajador)

Fdo:.....
(La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO ALCANTARILLADO

Zaragoza, a de de

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

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

Recibí

Fdo:.....
(El trabajador)

Fdo:.....
(La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XVII



A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª; solicita en virtud del artículo 62 del Convenio Colectivo permiso/s sin retribución, desde el día al.....

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

Recibí

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

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA



A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª; solicita en virtud del artículo 62 del Convenio Colectivo permiso/s sin retribución, desde el día al.....

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

Recibí

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

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XVIII



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª
solicita en virtud del artículo 63. m) del Convenio Colectivo, el disfrute de un día flotante de
vacaciones, para el día de.....de.....

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

Recibí

Fdo:.....
(El trabajador)

Fdo:.....
(La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª
solicita en virtud del artículo 63. m) del Convenio Colectivo, el disfrute de un día flotante de
vacaciones, para el día de.....de.....

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

Recibí

Fdo:.....
(El trabajador)

Fdo:.....
(La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XIX



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a de.....de.....

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

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

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a de.....de.....

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

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

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (1)



FCC
Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE SERVICIO DE ALCANTARILLADO

Zaragoza, a de.....de.....

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

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

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (2)