SECCIÓN QUINTA

Núm. 5.024

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa UTE Fuentes Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa UTE Fuentes de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa UTE Fuentes de Zaragoza para los años 2016 a 2019 (código de convenio 50100692012019), suscrito el día 16 de abril de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 12 de mayo de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, 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, a 3 de junio de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1.º *Partes signatarias del convenio colectivo*

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la mercantil UTE Fuentes Zaragoza (UTE Urbaser, S.A.-Socamex, S.A.U.) y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo del Servicio de Fuentes Públicas de Zaragoza.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal ocupado por la mercantil UTE Fuentes Zaragoza (UTE Urbaser, S.A.-Socamex, S.A.U.) en el Servicio Público de Fuentes Públicas, en el término municipal de la ciudad de Zaragoza y sus barrios rurales, empresa que lleva a cabo este Servicio por contrata con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza (aprobada en el Pleno municipal de fecha 19 de diciembre de 2012 para el Servicio de fuentes públicas), así como cualquiera de las prórrogas o nuevas adjudicaciones que pudieran otorgarse por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza para el Servicio reseñado anteriormente.

Se excluye del ámbito del presente convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes requisitos:

• El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del 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.

• Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las

condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

Artículo 3.º *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. Los atrasos retributivos que puedan producirse como consecuencia de la firma del convenio se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a la fecha de la firma de este.

Artículo 4.º *Duración y prórroga.*

La duración del presente convenio será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2016, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2019 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.

Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Artículo 6.º *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.

Artículo 7.º *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 6.

Artículo 8.º *Comisión paritaria.*

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

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

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

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

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

d) En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto por el convenio general del sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el BOE de fecha de 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Acuerdos complementarios al convenio.*

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

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

Artículo 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 156 del texto refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

CAPÍTULO II

De la contratación

Artículo 13. *Contratación.*

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

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

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

Artículo 14. *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:

• Técnicos titulados: seis meses.

• Personal administración, mandos intermedios y personal cualificado: dos meses.

• Resto de personal: dos meses.

Cuando un trabajador haya dejado de prestar sus servicios en la empresa por un período de tiempo superior a tres meses consecutivos no cabrá establecer un período de prueba superior a quince días en el supuesto de que fuera nuevamente contratado con la misma función 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 fuera nuevamente contratado con la misma función profesional.

Artículo 15. *De los contratos de trabajo.*

Se realizarán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación vigente en la materia en cada momento, y según lo regulado en los siguientes artículos.

Artículo 16. *Contrato de formación.*

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

• 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 dos años.

• La retribución del trabajador en formación será el salario mínimo interprofesional incrementado en un 15% durante el primer año de contrato, e incrementado en un 25% durante el segundo año de contrato. Siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Para el resto de condiciones laborales será de aplicación el presente convenio colectivo.

• No superará en ningún momento el 15% de la plantilla.

Artículo 17. *Contrato en prácticas.*

El contrato en prácticas se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

• 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 las prácticas a desempeñar.

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

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

Artículo 18. *Subrogación.*

Si finalizada la adjudicación, a que se refiere el artículo 2 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 UTE Fuentes Zaragoza (UTE Urbaser, S.A.-Socamex, S.A.U.), 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

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y función 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 RLT.

Artículo 20. *Salario base.*

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

Artículo 21. *Antigüedad*.

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios del 5%, 6 quinquenios del 7% y 1 trienio del 3% del salario base de cada función profesional, con la limitación de que los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del 60 por 100 del salario base, que se devengarán a partir del 1 de enero en que se cumpla.

Años en la empresa	% de antigüedad
2	5%
4	10%
6	15%
11	22%
16	29%
21	36%
26	43%
31	50%
36	57%
39 o más	60%

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 como computable 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.

Artículo 22. *Plus penosidad, peligrosidad y toxicidad.*

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

Para los trabajadores que presten sus servicios en trabajos de Alcantarillado este plus consistirá en el 30% del salario base, abonándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la realización de dichos trabajos de Alcantarillado.

Artículo 23. *Plus asistencia.*

Al salario base se adicionará, en concepto de cantidad o calidad, un plus de asistencia en la cuantía que para cada una de las funciones profesionales 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.

Artículo 24. *Plus de actividad.*

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

Lo mismo que el plus de asistencia, este plus de actividad se devengará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto y no se computará para el cálculo y pago de domingos y 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:

1. Llevar a cabo las tareas encomendadas por la empresa.

2. Cuidar con esmero el mantenimiento, limpieza interna del vehículo, útil o herramienta asignada y obedecer las órdenes dictadas al respecto por sus superiores.

3. Cuidar de la custodia del vehículo, útil, o herramienta asignado/a a su cargo.

4. Comunicar a su jefe inmediato, a su llegada al centro de trabajo, las denuncias de circulación o de cualquier otra índole que le sean impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes tanto corporales como a vehículos, aunque unos y otros puedan tener la apariencia de leves.

5. 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.

Artículo 25. *Tablas salariales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente convenio son las reflejadas en el anexo I y forman parte inseparable del mismo.

Artículo 26. *Complemento por puesto de trabajo.*

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

Artículo 27. *Trabajo en festivo.*

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, se hace necesaria la prestación de servicios en los días festivos, por lo que para cubrir las necesidades del servicio a prestar en dichos días se establece el siguiente procedimiento:

1) Se recurrirá en primer lugar a personal voluntario. De esta forma, en el mes de noviembre de cada año la empresa solicitará personal voluntario. Los trabajadores inscritos mantendrán un compromiso de trabajar los días festivos durante el año natural siguiente, repitiéndose el proceso al finalizar cada año.

2) Si cumplida la opción precedente todavía no se cubriese el personal requerido para la realización de todos los servicios necesarios en días festivos, se terminarán de cubrir los servicios con el resto del personal de la contrata. De esta forma será la empresa quien designe los trabajadores que deban cubrir el servicio.

Los trabajadores percibirán a cambio una compensación única y exclusivamente económica por jornada efectivamente trabajada en festivo, cuya cuantía se establece en las tablas del anexo 1. Esta cantidad permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo. A las cantidades de dicha tabla se añadirán el salario base y la antigüedad correspondiente.

No obstante lo anterior, el personal que preste sus servicios en dichos festivos en lugar de cobrar la retribución de festivos mencionada, podrá guardar un descanso sustitutorio de acuerdo con las siguientes condiciones:

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

• No podrán acumularse esos días de descanso sustitutorio, y únicamente podrán disfrutarse durante los festivos del período navideño o durante las Fiestas del Pilar si la empresa lo autorizara. Excepcionalmente, el disfrute de estos días de descanso sustitutorio podrá unirse a las vacaciones anuales, previa autorización de la empresa, debiendo el trabajador solicitarlo necesariamente junto con la solicitud de vacaciones.

• En el caso de que existan varias solicitudes de cambio coincidentes en la fecha de disfrute del descanso sustitutorio, únicamente tendrá derecho a disfrutar de dicho descanso un trabajador, aunque deberá garantizarse en todo momento el buen funcionamiento del servicio. Tendrá preferencia, por este orden:

1. El trabajador que no hayan hecho uso de ningún cambio a lo largo del año.
2. El que menos cambios haya hecho ese año.

A igualdad de cambios, se procederá a la realización de un sorteo por la comisión paritaria dentro del plazo máximo de diez días, comunicándose el resultado a los trabajadores afectados a la mayor brevedad.

El día de descanso que se disfrute a cambio del día festivo trabajado se retribuirá con el salario base y antigüedad más los pluses de penoso, actividad, asistencia y nocturno, en su caso.

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

El número de horas de trabajo a realizar en dichos festivos para obtener el derecho a percibir esa cantidad será de 6 horas y 30 minutos.

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

Artículo 28. *Festividad del Pilar.*

La empresa abonará a todos los trabajadores que lleven, al menos, un año de antigüedad en la misma y con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, la cantidad del anexo I. El personal que no tenga un año de antigüedad percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, de la cantidad antes citada. Esta cantidad no se devengará en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

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

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

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada función profesional y que figura en el anexo I. 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.

Artículo 30. *Festividad de Navidad y Año Nuevo.*

Los trabajadores de la plantilla de día guardarán fiesta los días 25 de diciembre y 1 de enero.

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

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

b) En el supuesto de que se tenga que trabajar el domingo inmediato posterior a estos festivos se percibirá el salario real de ese día, más la cantidad de 194,17 euros brutos, en lugar del complemento festivo.

La dirección de la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores los servicios para estos días con, al menos, diez días de antelación.

El trabajador que tenga que realizar el servicio los días de Navidad y/o Año Nuevo percibirá a cambio una compensación única y exclusivamente económica de 263,10 euros brutos, más el salario real de ese día, en lugar del complemento festivo. Esta cantidad permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 31. *Complemento extrasalarial de transporte.*

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

Para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo, y cuando dentro de su jornada deba, por obligaciones laborales, utilizar para desplazamientos recursos propios, se le abonará para el año 2016 la cantidad de 0,35 euros por kilómetro efectuado. Esta cantidad permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 32. *Dietas*.

El importe de la dieta es de 75,16 euros brutos si el alojamiento corre por cuenta del trabajador y de 37,59 euros brutos si el alojamiento corre por cuenta de la empresa, y la media dieta en 17,89 euros, entendiéndose como dieta entera el desplazamiento del operario fuera del centro de trabajo y teniendo que pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta como continuación de la jornada, teniendo que comer fuera de su propio domicilio.

Estas cantidades permanecerán inalteradas durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 33. *Paga de 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.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Únicamente se realizarán horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales.

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

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

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, no 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 de las horas extraordinarias podrá realizarse de alguna de las dos formas que se detallan:

a) Compensación económica:

—Las realizadas en días laborables se abonarán con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria.

—Las realizadas en días festivos se abonarán con un recargo del 100% sobra la hora ordinaria.

b) Compensación en descanso:

—Las realizadas en días laborables se compensarán con un descanso equivalente de una hora y tres cuartos por cada hora extra.

—Las realizadas en días festivos se compensarán con un descanso equivalente de dos horas por cada hora extra.

De no existir acuerdo en la forma de compensación, quedará a elección del trabajador.

El personal afectado por el presente convenio colectivo se regirá por las siguientes pautas:

a) La empresa abonará las ocho primeras horas extraordinarias que, en su caso, se realicen cada mes.

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

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

d) El descanso o descansos compensatorios deberá disfrutarlos el trabajador, acumulado en jornadas completas, en los cuatro meses siguientes de haber alcanzado la correspondiente acumulación de horas.

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

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

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

h) En el caso de que un trabajador tuviera acumulados períodos de descanso inferiores a una jornada completa, podrá optar entre cobrarlos o acumularlos a otros períodos. El abono de estos períodos se efectuará anualmente en el mes de enero del año siguiente al que se hubieran realizado.

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

Artículo 35. *Pago de haberes.*

El pago de haberes se efectuará el primer día del mes siguiente o anterior, si este fuese festivo o domingo, por transferencia bancaria. Todo el personal que lo desee podrá pedir un anticipo de vacaciones, dentro de la primera semana del mes anterior al del disfrute.

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

Artículo 36. *Hoja de salarios.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Jornada, descanso y permisos

Artículo 37. Jornada.

La jornada de trabajo anual del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 1.705 horas y 40 minutos.

La jornada media semanal de trabajo será de 38 horas 20 minutos, estando siempre su aplicación sujeta al resto de condicionantes recogidas en el convenio.

Aquellos trabajadores 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, ni tampoco fuera de su jornada laboral. De igual forma, el trabajador no reclamará la cantidad económica correspondiente a esas horas de defecto de jornada como efectivamente trabajadas.

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.

• Distribución de la jornada:

—El personal a jornada completa prestará sus servicios en jornada laboral de seis días a la semana y su distribución será a razón de 6 horas y 40 minutos. Todos los trabajadores que presten sus servicios durante los seis días a la semana podrán guardar fiesta un sábado de cada tres (esto es dos sábados trabajados y uno fiesta). Por ello, este personal trabajará 40 horas semanales durante tres semanas (a razón de 6 horas 40 minutos de lunes a sábado) y 33 horas 20 minutos la cuarta semana (a razón de 6 horas 40 minutos de lunes a viernes). La retribución correspondiente al sábado de descanso será el salario base y todos los complementos (antigüedad, plus penoso, plus actividad, plus asistencia y plus transporte, y plus nocturno en su caso).

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

Artículo 38. *Descanso intermedio en jornada continua.*

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

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

Artículo 39. *Horarios y distribución de la jornada.*

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

La empresa comunicará con la debida antelación a la representación de los trabajadores las variaciones horarias que se prevean con carácter indefinido.

Artículo 40. *Descansos y festivos.*

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

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, se hace necesaria la prestación de servicios en domingo, por lo que para cubrir las necesidades del servicio a prestar en dichos días se establece el siguiente procedimiento:

1) Se recurrirá en primer lugar a personal voluntario. De esta forma, en el mes de noviembre de cada año la empresa solicitará personal voluntario. Los trabajadores inscritos mantendrán un compromiso de trabajar los domingos durante el año natural siguiente, repitiéndose el proceso al finalizar cada año.

2) Si cumplida la opción precedente todavía no se cubriese el personal requerido para la realización de todos los servicios necesarios en domingo, se terminarán de cubrir los servicios con el resto del personal de la contrata. De esta forma será la empresa quien designe los trabajadores que deban cubrir el servicio.

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

La retribución correspondiente a las dos jornadas de descanso por domingo trabajado será el salario base y todos los complementos (antigüedad, plus penoso, plus actividad, plus asistencia y plus transporte, y plus nocturno en su caso).

Artículo 41. *Vacaciones.*

Todo el personal afecto por el presente convenio colectivo disfrutará anualmente de treinta días naturales consecutivos de vacaciones, salvo pacto individual entre la empresa y algún trabajador, retribuidos por el importe que para cada función profesional se pacta expresamente en los anexos. A los importes que figuran en los citados anexos se adicionarán treinta días de la antigüedad que corresponda en cada caso sobre el respectivo salario base y el complemento de puesto de trabajo.

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

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, en lo que respecta al turno de vacaciones, la representación legal de los trabajadores acordará a primeros de cada año las fechas de disfrute de las mismas, teniendo en cuenta el anexo número VI.

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 se anexa como número V.

Los trabajadores que deseen disfrutar su período de vacaciones fuera del período establecido en el párrafo anterior podrán solicitarlo a la empresa, quedando a criterio de esta última la autorización.

En caso de acuerdo entre dos trabajadores de la misma función profesional y jornada para la permuta de períodos de vacaciones equivalentes, deberán notificarlo por escrito a la empresa con, al menos, quince días de antelación, siendo válido el intercambio únicamente en caso de que exista la autorización previa por parte de la empresa, sin que exista necesidad de motivación alguna en caso de denegación. No será posible el intercambio si alguno de los trabajadores tuviese suspendido el contrato por algunas de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 42. *Permisos.*

La empresa concederá al personal que lo solicite, con una anticipación de diez días, permisos sin retribución alguna de hasta quince días ininterrumpidos al año, previa justificación, y siempre que no coincidan en su disfrute más de un trabajador de la plantilla. La empresa procurará contestar cinco días antes de la fecha de disfrute del permiso.

En cualquier caso, esta licencia tiene un carácter excepcional y se concederá únicamente cuando existan circunstancias personales graves u otros motivos de relevancia que lo justifiquen (estudios, etc.), que deberán acreditarse fehacientemente en todo caso.

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

Artículo 43. *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, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales y cuatro días naturales si es fuera de la provincia.

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, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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) Por asistencia al médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador, por un tiempo máximo de cinco horas al año. Justificantes: Certificado de asistencia al médico con expresión de que la dolencia la padece el propio trabajador.

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

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

i) Por primera comunión de hijo/a, nieto/a, el día del hecho causante. Justificante: Documento acreditativo de la primera comunión.

j) Por bautizo de hijo/a, nieto/a, el día del hecho causante. Justificante: Documento acreditativo del bautizo.

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

Justificante: Documento acreditativo del traslado de domicilio.

l) El personal que desarrolla su trabajo seis días a la semana dispondrán de un día de asuntos propios.

Este día será retribuidos con el salario base y la antigüedad y todos los complementos (plus penoso, plus asistencia, plus de actividad, plus transporte, plus nocturno y complemento de puesto de trabajo).

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.

Asimismo, en el caso de que surgiera el hecho causante que da lugar a una licencia y el trabajador ya hubiera realizado su jornada o hubiera trabajado más de 4 horas, el cómputo de los días de licencia se hará a partir del día siguiente.

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

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

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

Artículo 44. *Excedencia para atender al cuidado de hijos o para el cuidado de un familiar.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45. *Protección a la maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 46. *Intimidad del trabajador.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 47. *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 R.L.T. 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

Artículo 48. *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 de 21,44 euros por cada día que dure la hospitalización. Esta cantidad permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 49. *Incapacidad temporal.*

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

El personal afecto al presente convenio colectivo 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. Complemento en caso de incapacidad temporal por enfermedad común:

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 el índice de absentismo de la contrata supere el 9,5 aplicando la siguiente fórmula: Número de jornadas perdidas por enfermedad los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo período.

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

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

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

Artículo 50. *Retirada del permiso de conducir.*

1. 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 concurran circunstancias de imprudencia temeraria.

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

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

4. 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 concurran 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 concurriera 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 función profesional de conductor

Artículo 51. *Asistencia jurídica.*

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

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

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

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

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

Artículo 52. *Indemnización por muerte o invalidez.*

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

A. Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 30.000 euros.

B. Fallecimiento como consecuencia de cualquier otra causa: 3.000 euros.

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

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

E. Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para su trabajo habitual, derivada de enfermedad común: 3.000 euros.

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

Estas cantidades permanecerán inalteradas durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementarán en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 53. *Ayuda a hijos con discapacidad física y psíquica.*

La empresa abonará a cada trabajador que tenga hijos con discapacidad, física o psíquica, o familiares a su cargo mediante sentencia judicial o resolución administrativa firme, un complemento durante la vigencia del presente convenio de 62,64 euros brutos mensuales por cada uno de los hijos con discapacidad o familiares a cargo. Esta cantidad permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 54. *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.

Se establece la siguiente cantidad en concepto de ayuda:

Si se solicita el cese a los:

—63 años: 2.108,44 euros.

—64 años: 1.582,08 euros.

—65 años: 1.000 euros.

Se requerirá una antigüedad mínima de seis años para percibir dicha cantidad. Los trabajadores que causen baja en la empresa por invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente, así como por fallecimiento por cualquier causa, percibirán 150 euros por año de antigüedad en la empresa.

Estas cantidades permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 55. *Jubilación y Jubilación parcial.*

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el capítulo XIII del título II del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el acuerdo colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa FCC y la representación legal de los trabajadores. De esta forma, los trabajadores que se hayan acogido a la jubilación parcial en los términos del citado acuerdo percibirán en el momento del cese definitivo en la empresa la cantidad de 2.505,57 euros brutos como premio a su permanencia en la empresa, sea cual fuese la edad en que se produzca el cese. Esta cantidad será de 2.535,64 para el año 2019.

Artículo 56. *Anticipos de nóminas al personal.*

La empresa aportará anualmente la cantidad máxima de 12.000 euros para anticipos de nóminas al personal.

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

Ningún anticipo podrá ser de una cuantía superior a 1.000 euros. El personal que lo solicite deberá tener al menos un año de antigüedad. La amortización se efectuará en el período de un año, salvo que el trabajador desee realizar amortizaciones de forma anticipada. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta la amortización total del anterior.

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

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

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

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

Excepcionalmente se podrá solicitar una cantidad superior a los 1.000 euros y no superior a los 2.000 euros en el caso de que concurrieran circunstancias de excepcional urgencia, que deberán acreditarse documentalmente haciendo constar la causa en la solicitud.

Artículo 57. *Permiso de asistencia a juicios.*

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

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

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

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

Artículo 58. *Formación.*

Dado que la empresa tiene un plan formativo, el trabajador 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.

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

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

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

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

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

Artículo 59. *Ayuda por rotura de gafas, audífonos y prótesis.*

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

Esta cantidad permanecerá inalterada durante los años 2016, 2017 y 2018. En el año 2019 se incrementará en el mismo porcentaje pactado para dicho año en la disposición adicional Segunda del presente convenio colectivo.

Como condición para el abono de la misma, 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 UTE Fuentes Zaragoza (UTE Urbaser, S.A.-Socamex, S.A.U.).

Artículo 60. *Plan de igualdad.*

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

CAPITULO VI

Régimen interno

Artículo 61. *Preferencia ocupación puesto de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 62. *Cambio días de descanso.*

El personal cuya jornada de trabajo se distribuya en seis días a la semana podrá cambiar el sábado que le corresponda descansar con otro compañero, siempre y cuando cumpla las siguientes reglas:

• Deberán solicitarlo con al menos siete días de antelación mediante formulario preestablecido al efecto. Los dos trabajadores lo comunicarán a su mando correspondiente, el cual dará su visto bueno.

• El trabajador que se comprometa mediante su firma a cubrir el cambio quedará obligado a cuantas obligaciones tuviere el trabajador al que sustituye, recayendo sobre él toda responsabilidad.

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

Artículo 63. *Movilidad funcional.*

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

En el caso de encomienda de funciones superiores a las de la función profesional o a las del grupo profesional para sustituir a trabajadores de la plantilla que tengan el contrato suspendido o un derecho de reserva de puesto de trabajo, en ningún caso supondrá la consolidación de la función profesional superior.

En el caso de que un trabajador trabajase 150 jornadas anuales o más en un año natural realizando tareas de superior función profesional, consolidará esta última, siempre que la encomienda de estas tareas no sea debida a los supuestos de sustitución establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 64. *Traslados.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Excedencias.*

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

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

Artículo 66. *Ropa de trabajo.*

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

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

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan para todo el personal:

Todo el personal

• Ropa de verano:

—1 pantalón de verano.

—2 polos de manga corta verano.

—1 par de zapatos.

—1 gorra.

• Ropa de invierno:

—1 pantalón de invierno.

—1 polo de invierno de manga larga.

—1 forro polar.

—1 chaleco cada dos años.

—1 anorak cada tres años.

—1 gorro y/o gorra.
—1 impermeable cada tres años.
—1 par de botas.
—Guantes.
—1 braga cuello a petición del interesado.

No obstante lo anterior, las prendas que a continuación se detallan se entregarán a reposición, previa entrega por parte del trabajador de la prenda deteriorada: zapatos, botas, gorro, gorra y guantes.

Las fechas de entrega del resto de la ropa serán para la de invierno, antes del 1 de octubre, y para la de verano, antes del 1 de mayo.

En las prendas seleccionadas deberá existir un consenso entre el comité de seguridad y salud para la variación de alguna de ellas.

El comité de seguridad y salud revisará las prendas antes de su entrega.

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

Artículo 67. *Funciones profesionales y promoción interna.*

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del convenio general del sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector. No obstante, las siguientes funciones profesionales quedarán reguladas como sigue:

Capataz:

Trabajador que a las órdenes de un mando superior tiene a su cargo el mando del 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.

Conductor:

En posesión del carné o permiso 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.

Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir C1.

Oficial 1.ª:

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.

Asume, asimismo, las tareas de la función profesional de conductor.

Oficial 2.ª:

Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.

Oficial 3.ª:

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

Operario de primera:

Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir C1.

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 la brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

Para obtener la función profesional de operario de 1.ª será condición indispensable asumir, cuando sea requerido por la empresa, el compromiso y la obligación de aceptar la vacante de conductor. Sin dicho compromiso no se accederá a la función profesional de operario de 1.ª.

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.

Peón especialista:

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

Peón:

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

Cuando la empresa tenga necesidad de cubrir una vacante producida en la plantilla, se seguirá el siguiente procedimiento:

—Se publicará la vacante el tablón de anuncios del centro de trabajo.

—Todo trabajador que quiera optar a la plaza, lo hará en tiempo y forma según se establezca en las bases que se publiquen, requiriéndose una antigüedad mínima de seis meses.

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

—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.

—Superadas las pruebas, se sumará la puntuación de estas junto con la resultante de la baremación por los cursos de formación realizados, por la antigüedad en el puesto de trabajo y por las sanciones disciplinarias impuestas por la empresa (las condiciones de esta baremación se publicarán en las bases que se publiquen de cobertura de la plaza).

—El trabajador que obtenga mayor puntuación global accederá a la función profesional, que se consolidará una vez superado el período de prueba de dos meses.

—En caso de igualdad de puntuación en las pruebas obtenidas, tendrá preferencia el trabajador más antiguo, y de existir igualdad de antigüedad, se realizará un sorteo para asignar la plaza.

Artículo 68. *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

Artículo 69. *Servicios médicos.*

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

Artículo 70. *Revisiones médicas.*

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

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

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

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

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

Artículo 71. *Prevención de riesgos, seguridad e higiene, 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.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 72. *Representantes de los trabajadores.*

Los derechos de representación colectiva de los trabajadores en la UTE Fuentes Zaragoza (UTE Urbaser, S.A.-Socamex, S.A.U.) 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).

Artículo 73. *Cuota sindical.*

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

Artículo 74. *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.

Artículo 75. *Notificación de medidas disciplinarias*.

La empresa se compromete a poner en conocimiento de los representantes 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 harán una evaluación de dicha falta, con el consentimiento del trabajador sancionado, con el objeto de llegar, si es posible, a un acuerdo, con independencia de que el trabajador pueda entablar las reclamaciones legales oportunas.

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

Artículo 76. *Crédito horario.*

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

Artículo 77. Asambleas informativas.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposiciones adicionales

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

Segunda. — Las tablas salariales definitivas para los años 2016, 2017, 2018 Y 2019 son las que figuran en el anexo I del presente convenio colectivo, estableciéndose los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio colectivo:

—Para el año 2016: Las tablas definitivas del año 2016 se establecerán con un incremento del 0,5% sobre tablas definitivas del año 2015 (las cuales se adjuntan al presente convenio únicamente como base para el cálculo de los incrementos posteriores).

—Para el año 2017: Las tablas definitivas del año 2017 se establecerán con un incremento del 0,8% sobre tablas definitivas del año 2016.

—Para el año 2018: Las tablas definitivas del año 2018 se establecerán con un incremento del 1% sobre tablas definitivas del año 2017.

—Para el año 2019: Las tablas definitivas del año 2019 se establecerán con un incremento del 1,2% sobre tablas definitivas del año 2018.

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

ANEXO I

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2015									
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PAGAS VERANO / NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEM. PTO. TRABAJO
OFICIAL TERCERA	27,15	5,43	6,87	7,52	1.222,46	740,50	781,12	1.284,80	57,03
OFICIAL SEGUNDA	27,46	5,49	8,78	7,52	1.231,77	745,12	781,12	1.348,60	76,04
OFICIAL PRIMERA	28,09	5,62	12,61	7,52	1.250,41	754,44	781,12	1.476,22	76,04
PEON	26,87	5,37	6,87	7,52	1.212,07	735,25	781,12	1.272,56	57,03
PEON ESPECIALIZADO	27,15	5,43	6,87	7,52	1.222,46	740,50	781,12	1.284,80	57,03
OPERARIO DE 2ª	27,46	5,49	8,78	7,52	1.231,77	745,12	781,12	1.348,60	57,03
OPERARIO DE 1ª	27,78	5,56	10,67	7,52	1.241,09	749,78	781,12	1.412,42	57,03
CONDUCTOR	28,09	5,62	12,61	7,52	1.250,41	754,44	781,12	1.476,22	57,03
CAPATAZ	28,09	5,62	12,61	7,52	1.250,41	754,44	781,12	1.476,22	152,09

PLUS TRANSPORTE	5,92

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2016									
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PAGAS VERANO / NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEM. PTO. TRABAJO
OFICIAL TERCERA	27,29	5,46	6,90	7,56	1.228,57	744,20	785,03	1.291,22	57,32
OFICIAL SEGUNDA	27,60	5,52	8,82	7,56	1.237,93	748,85	785,03	1.355,34	76,42
OFICIAL PRIMERA	28,23	5,65	12,67	7,56	1.256,66	758,21	785,03	1.483,60	76,42
PEON	27,00	5,40	6,90	7,56	1.218,13	738,93	785,03	1.278,92	57,32
PEON ESPECIALIZADO	27,29	5,46	6,90	7,56	1.228,57	744,20	785,03	1.291,22	57,32
OPERARIO DE 2ª	27,60	5,52	8,82	7,56	1.237,93	748,85	785,03	1.355,34	57,32
OPERARIO DE 1ª	27,92	5,59	10,72	7,56	1.247,30	753,53	785,03	1.419,48	57,32
CONDUCTOR	28,23	5,65	12,67	7,56	1.256,66	758,21	785,03	1.483,60	57,32
CAPATAZ	28,23	5,65	12,67	7,56	1.256,66	758,21	785,03	1.483,60	152,85

PLUS TRANSPORTE	5,95

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2017									
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PAGAS VERANO / NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEM. PTO. TRABAJO
OFICIAL TERCERA	27,50	5,50	6,96	7,62	1.238,40	750,16	791,31	1.301,55	57,77
OFICIAL SEGUNDA	27,82	5,56	8,89	7,62	1.247,83	754,84	791,31	1.366,19	77,03
OFICIAL PRIMERA	28,46	5,69	12,77	7,62	1.266,72	764,28	791,31	1.495,47	77,03
PEON	27,22	5,44	6,96	7,62	1.227,88	744,84	791,31	1.289,15	57,77
PEON ESPECIALIZADO	27,50	5,50	6,96	7,62	1.238,40	750,16	791,31	1.301,55	57,77
OPERARIO DE 2ª	27,82	5,56	8,89	7,62	1.247,83	754,84	791,31	1.366,19	57,77
OPERARIO DE 1ª	28,14	5,63	10,81	7,62	1.257,27	759,56	791,31	1.430,84	57,77
CONDUCTOR	28,46	5,69	12,77	7,62	1.266,72	764,28	791,31	1.495,47	57,77
CAPATAZ	28,46	5,69	12,77	7,62	1.266,72	764,28	791,31	1.495,47	154,07

PLUS TRANSPORTE	6,00

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2018									
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PAGAS VERANO / NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEM. PTO. TRABAJO
OFICIAL TERCERA	27,78	5,56	7,03	7,69	1.250,78	757,66	799,22	1.314,57	58,35
OFICIAL SEGUNDA	28,10	5,62	8,98	7,69	1.260,31	762,38	799,22	1.379,85	77,80
OFICIAL PRIMERA	28,74	5,75	12,90	7,69	1.279,38	771,92	799,22	1.510,42	77,80
PEON	27,49	5,49	7,03	7,69	1.240,15	752,29	799,22	1.302,05	58,35
PEON ESPECIALIZADO	27,78	5,56	7,03	7,69	1.250,78	757,66	799,22	1.314,57	58,35
OPERARIO DE 2ª	28,10	5,62	8,98	7,69	1.260,31	762,38	799,22	1.379,85	58,35
OPERARIO DE 1ª	28,42	5,69	10,92	7,69	1.269,85	767,15	799,22	1.445,15	58,35
CONDUCTOR	28,74	5,75	12,90	7,69	1.279,38	771,92	799,22	1.510,42	58,35
CAPATAZ	28,74	5,75	12,90	7,69	1.279,38	771,92	799,22	1.510,42	155,61

PLUS TRANSPORTE	6,06

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2019									
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PAGAS VERANO / NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA OCTUBRE	VACACIONES	COMPLEM. PTO. TRABAJO
OFICIAL TERCERA	28,11	5,62	7,11	7,79	1.265,79	766,75	808,81	1.330,34	59,05
OFICIAL SEGUNDA	28,43	5,68	9,09	7,79	1.275,43	771,53	808,81	1.396,41	78,74
OFICIAL PRIMERA	29,09	5,82	13,06	7,79	1.294,74	781,18	808,81	1.528,55	78,74
PEON	27,82	5,56	7,11	7,79	1.255,04	761,31	808,81	1.317,67	59,05
PEON ESPECIALIZADO	28,11	5,62	7,11	7,79	1.265,79	766,75	808,81	1.330,34	59,05
OPERARIO DE 2ª	28,43	5,68	9,09	7,79	1.275,43	771,53	808,81	1.396,41	59,05
OPERARIO DE 1ª	28,76	5,76	11,05	7,79	1.285,08	776,36	808,81	1.462,49	59,05
CONDUCTOR	29,09	5,82	13,06	7,79	1.294,74	781,18	808,81	1.528,55	59,05
CAPATAZ	29,09	5,82	13,06	7,79	1.294,74	781,18	808,81	1.528,55	157,48

PLUS TRANSPORTE	6,13

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - RETRIBUCIÓN FESTIVOS - DEFINITIVA AÑOS 2016-2017-2018									
ANTIGÜEDAD	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	PEON	PEON ESPECIALIZADO	OPERARIO DE 1ª	OPERARIO DE 2ª	CONDUCTOR	CAPATAZ
0%	109,99	115,42	126,27	109,22	109,99	122,03	120,84	126,27	126,27
5%	112,60	118,06	128,93	111,78	112,60	124,67	123,51	128,93	128,93
10%	115,21	120,71	131,64	114,33	115,21	127,32	126,20	131,64	131,64
15%	117,80	123,35	134,39	116,93	117,80	129,97	128,88	134,39	134,39
22%	121,51	127,06	138,15	120,57	121,51	133,67	132,61	138,15	138,15
29%	125,14	130,75	141,96	124,14	125,14	137,37	136,37	141,96	141,96
36%	128,83	134,46	145,75	127,77	128,83	141,08	140,12	145,75	145,75
43%	132,47	138,16	149,53	131,37	132,47	144,77	143,85	149,53	149,53
50%	136,17	141,88	153,32	135,00	136,17	148,48	147,61	153,32	153,32
57%	139,80	145,58	157,12	138,61	139,80	152,20	151,37	157,12	157,12

FUENTES PÚBLICAS ZARAGOZA - RETRIBUCIÓN FESTIVOS - DEFINITIVA AÑO 2019									
ANTIGÜEDAD	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	PEON	PEON ESPECIALIZADO	OPERARIO DE 1ª	OPERARIO DE 2ª	CONDUCTOR	CAPATAZ
0%	111,31	116,81	127,79	110,53	111,31	123,49	122,29	127,79	127,79
5%	113,95	119,48	130,48	113,12	113,95	126,17	124,99	130,48	130,48
10%	116,59	122,16	133,22	115,70	116,59	128,85	127,71	133,22	133,22
15%	119,21	124,83	136,00	118,33	119,21	131,53	130,43	136,00	136,00
22%	122,97	128,58	139,81	122,02	122,97	135,27	134,20	139,81	139,81
29%	126,64	132,32	143,66	125,63	126,64	139,02	138,01	143,66	143,66
36%	130,38	136,07	147,50	129,30	130,38	142,77	141,80	147,50	147,50
43%	134,06	139,82	151,32	132,95	134,06	146,51	145,58	151,32	151,32
50%	137,80	143,58	155,16	136,62	137,80	150,26	149,38	155,16	155,16
57%	141,48	147,33	159,01	140,27	141,48	154,03	153,19	159,01	159,01

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS			
CONCEPTO	ARTÍCULO	CUANTÍA AÑOS 2016, 2017 y 2018	CUANTÍA 2019
Trabajo en Domingo anterior o posterior a 25-dic y 1-ene	Art. 30	194,17 €	196,50 €
Trabajo en Navidad / Año Nuevo	Art. 30	263,10 €	266,26 €
Kilómetros	Art. 31	0,35 €	0,35 €
Dietas con alojamiento a cargo trabajador	Art. 32	75,16 €	76,06 €
Dietas con alojamiento a cargo empresa	Art. 32	37,59 €	38,04 €
Media dieta	Art. 32	17,89 €	18,10 €
Hospitalización	Art. 48	21,44 €	21,70 €
Indemnizaciones Artículos 52.A, 52.C y 52.D	Art. 52	30.000,00 €	30.360,00 €
Indemnizaciones Artículos 52.B y 52.E	Art. 52	3.000,00 €	3.036,00 €
Ayuda hijos disminuidos	Art. 53	62,64 €	63,39 €
Promoción cese	Art. 54		
63 años		2.109,44 €	2.134,75 €
64 años		1.582,08 €	1.601,06 €
65 años		1.000,00 €	1.012,00 €
Ayuda invalidez permanente	Art. 54	150,00 €	151,80 €
Ayuda por rotura de gafas, audífonos y prótesis	Art. 59	265,00 €	268,18 €