# SECCIÓN QUINTA

## Núm. 2366

## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la Publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., 2021-2024 (servicio municipal de retirada de vehículos —servicios de grúa—, de gestión integral del depósito municipal de vehículos y de instalación y retirada de diverso material de señalización provisional y portátil de tráfico sobre la vía pública del término municipal de Zaragoza), para los años 2021 al 2024 (código de convenio 50100181012016), suscrito el día 30 de junio de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 20 de septiembre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 24 de marzo de 2023 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 27 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., PARA EL SERVICIO MUNICIPAL DE RETIRADA DE VEHÍCULOS (SERVICIOS DE GRÚA), DE GESTIÓN INTEGRAL DEL DEPÓSITO MUNICIPAL DE VEHÍCULOS, Y DE INSTALACIÓN Y RETIRADA DE DIVERSO MATERIAL DE SEÑALIZACIÓN PROVISIONAL Y PORTATIL DE TRÁFICO SOBRE LA VÍA PÚBLICA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE ZARAGOZA

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A (en adelante VSMA) y sus trabajadores dentro de su ámbito territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente convenio afectará al centro de trabajo de la empresa VSMA que se corresponde con el «El servicio municipal de retirada de vehículos (servicios de grúa), de gestión integral del depósito municipal de vehículos, y de instalación y retirada de diverso material de señalización provisional y portatil de tráfico sobre la vía pública del término municipal de Zaragoza».

Artículo 3. *Ambito personal.*

El convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la actualidad en la empresa VSMA en el ámbito territorial descrito, con las excepciones previstas en el artículo 2.º, apartado a), del título I del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 y su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 4 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente.

Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y su entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 7. *Garantias personales.*

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador serán respetadas en su integridad.

Artículo 8. *Tramitación del convenio.*

El presente convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión mixta de vigilancia en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor. Estará formada por dos representantes de la parte social, y otros tantos de la parte empresarial.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, y serán designados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

El domicilio a efectos de reuniones de la comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en las oficinas de la carretera de Castellón, kilómetro 2,7 (interior).

La comisión tendrá las siguientes funciones:

—Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

—Resolución de conflictos, será preceptivo que toda reclamación derivada de la interpretación del presente convenio se notifique a la comisión paritaria, antes de efectuar la demanda o denuncia ante los tribunales laborales, o ante la administración laboral. Transcurridos quince días desde la solicitud de la intervención y la pertinente resolución de la comisión paritaria quedará expedita a la vía correspondiente.

—La comisión paritaria podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del convenio.

Las funciones que se deriven del clausulado del presente convenio.

—Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, y de cuantas otras le sean atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 85 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá dirigir escrito motivado y razonado a esta comisión quien deberá resolver en el plazo de siete días.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada a partir de 2021 será de 1.728 horas anuales, y en el caso de que en el convenio general del sector de «Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos» se pactara para alguno de los años de vigencia de este convenio una jornada menor, se estará a esta última.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados, como descanso para el «bocadillo» rotativos.

Las horas que excedan de la jornada anual se compensarán en tiempo de descanso equivalente o en valor dinerario, a opción del trabajador; cuando el trabajador opte por la compensación económica, se abonará con el valor estipulado para las horas extraordinarias durante los dos primeros meses del año siguiente y siempre sin superar el máximo legal.

Deberá solicitarse la compensación de exceso de jornada con una antelación de al menos stenta y dos horas, y siempre que la empresa expresamente lo autorice.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

Para cada año, y al principio de éste, la dirección de la empresa confeccionará los calendarios, horarios generales y cuadrantes. Estos calendarios podrán modificarse si existieran cambios voluntarios o impuestos por necesidades del servicio, en este último caso se comunicará a la RTL.

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, comenzándose la misma durante el último trimestre del año en curso. Asimismo, se incorporarán las modificaciones que se produzcan en la negociación entre el comité y la empresa.

Cada trabajador de grúa tendrá el cuadrante de todos los meses facilitado por la empresa, además del anual.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de treinta y dos días naturales. Las citadas vacaciones siempre se iniciarán en día hábil.

Los conceptos que se retribuyen son salario base, plus convenio, plus trasporte y plus turnicidad.

Durante el último trimestre del año, se establecerá el calendario de vacaciones de los trabajadores en dos periodos de dieciséis días, en las que se garantizará que los trabajadores con una antigüedad superior al año puedan disfrutar uno de los periodos entre el 15 de junio y el 31 de agosto.

Una vez establecido, los trabajadores solicitarán las preferencias de quincenas estableciendo un orden de prioridad siguiendo el turno rotativo interno, acordándose entre empresa y trabajador en el supuesto de que se supere el límite de coincidencia acordado.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor productividad estacional de la empresa.

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 el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 13. *Licencias, permisos y reducciones de jornada.*

1. Todos los trabajadores, previa justificación fehaciente de que concurren los hechos causantes, tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

A. Matrimonio del trabajador: Quince días. Matrimonio de padres, madres, hijos y/o hermanos consanguíneos y/o políticos: Un día natural si tiene lugar dentro de la provincia y de tres días si tiene lugar fuera de ella.

B. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos consanguíneos y/o políticos: Cuatro días naturales dentro de la provincia y seis fuera de ella. Se entiende consanguinidad o afinidad, como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge. Fallecimiento de tío, sobrino y bisabuelo: un día.

C. Cuatro días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de seis días. Se entiende afinidad, como relación de parentesco entre le afectado y los familiares del cónyuge.

D. Dos días por traslado de domicilio habitual. Este permiso sólo podrá otorgarse dos veces al año por trabajador.

E. Derechos públicos: El tiempo indispensable.

F. Exámenes para el título o cursos académicos: El tiempo indispensable.

G. Tiempo de lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en doce días hábiles, a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. Todo ello de conformidad con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

H. Visita médica: El tiempo indispensable.

I. Visita médica de los hijos: El tiempo indispensable.

J. Comunión o bautizo de un hijo o nieto: Un día.

K. Asuntos propios: La empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, (con cuarenta y ocho horas de antelación mínimo) concederá dos días de permiso retribuido al año. A partir del año 2022, se concederán tres días de permiso retribuido al año.

L. Visita médica de ascendientes a cargo (demostrable mediante certificado médico y rentas económicas): el tiempo indispensable.

M. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran, excepto para el permiso de asuntos propios.

Tendrá la misma consideración el matrimonio y cónyuge, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del previsto en el apartado a).

Aquellos trabajadores/as que tengan que realizar un desplazamiento podrán comenzar el permiso a partir del día anterior del hecho causante.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida al año, cuya duración máxima será de treinta días naturales. El disfrute de esta licencia deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacerse efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 14. *Excedencias y suspensiones.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa y suspensión con reserva de puesto de trabajo previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

—Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

—Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

—Para atender al cuidado de hijos conforme lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

—También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

• Suspensión por nacimiento de un hijo: Dieciséis semanas y dos semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

• Suspensión por adopción o acogida: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

• Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: de conformidad con artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria. Tendrá derecho a ella el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo únicamente durante el primer año de la excedencia. El reingreso del excedente voluntario pasado el primer año estará sujeto a que exista vacante de igual o similar categoría a la suya en la empresa.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de reingreso deberá solicitarse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito, fehaciente, dirigida a la dirección de la empresa.

Transcurrido el tiempo de excedencia, en el caso de no reincorporación al puesto de trabajo en la fecha prevista, el trabajador causará baja en la empresa con carácter voluntario.

Artículo 15. *Prendas de trabajo.*

A cada trabajador la empresa le entregará:

Personal grúa:

Todos los años:

—Cuatro camisas/polos: dos de invierno y dos de verano.

—Dos pantalones de verano y dos de invierno.

—Un forro polar abierto.

—Dos pares de calzado de seguridad (botas o zapatos).
—Un jersey de invierno.
—Cuatro pares de calcetines de lana, o dos pares de leotardos o mallas.
—Cuatro pares de calcetines de verano.
—Una esterilla.
—Una toalla.
—Un jersey de verano.
—Una camiseta térmica.
—Chaleco acolchado.

Los guantes de seguridad y el traje de agua se entregarán o se cambiaran por otros cuando los mismos se encuentren deteriorados.

En el mes de enero se comenzará la elección de las prendas de verano y en el mes de mayo las de invierno.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará del 1 al 15 de octubre y el vestuario de verano del 1 al 20 de mayo. El cambio de uniformidad se efectuará dependiendo de la climatología.

Cualquier prenda será cambiada cuando esté deteriorada por el uso normal para el trabajo, contra entrega de la prenda deteriorada en los locales de la empresa.

A todo el personal que necesite hacer cualquier tipo de adaptación en las prendas de trabajo le tendrá que ser efectuada.

La toma y recogida de medidas se efectuará en horario laboral y en los locales de la empresa.

Artículo 16. *Reconocimiento medico.*

La empresa se compromete a contratar un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales. Dichos reconocimientos médicos se harán en función del resultado de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

Los informes de los reconocimientos médicos serán información confidencial del trabajador afectado.

Artículo 17. *Complemento de incapacidad temporal.*

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa abonará un complemento que sumándolo a las prestaciones correspondientes, garantice el 100% del salario total.

Artículo 18. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad se abonará a razón de un 5% del salario base por cada trienio de antigüedad, computándose la antigüedad desde el primer día en que el trabajador prestó servicios en la empresa de forma ininterrumpida.

Los trienios se computarán a razón del tiempo trabajado en la empresa, y se devengarán desde el 1 de enero del año en el que se cumpla el trienio que corresponda. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de horas extraordinarias.

Artículo 19. *Formación.*

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el gobierno, sindicatos y patronal, sea la comisión paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar una reducción del 50% de su jornada para cursar estudios homologados. La reducción de jornada por esta causa conllevará una reducción de todos los conceptos salariales en la misma proporción.

Artículo 20. *Contratación.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 21. *Retribuciones.*

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las establecidas para cada categoría en las tablas salariales que figuran en el anexo I, que son de aplicación para los años 2022, 2023 y 2024.

A partir del 31 de diciembre de 2024, y tomando como definitivo el IPC del año 2023, la tabla salarial se actualizará conforme a la siguiente fórmula de cálculo:

La diferencia entre la suma de los IPC anuales reales de 2022 y 2023 (a 31 de diciembre) y el 9,36% y, esa diferencia, siempre que sea positiva, se aplicará a todos los conceptos de las tablas salariales, con aplicación exclusiva a partir de 31 de diciembre de 2024 y sin que quepa abonar ningún tipo de atraso respecto de los años anteriores ni del 2024.

Artículo 22. *Salario base.*

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en concepto de salario base serán las establecidas para cada categoría en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Artículo 23. *Plus convenio.*

Todo el personal afecto por este convenio percibirá este plus de naturaleza salarial, de devengo mensual pagaderos en el año 2021 en las doce mensualidades y, a partir de 2022 en las doce mensualidades y, junto con las pagas de verano y navidad (haciendo un total de catorce mensualidades) a partir del 2024 se aplicará a las pagas de marzo y octubre, (haciendo un total de dieciséis mensualidades) por la cuantía establecida en las tablas que figuran en el anexo I.

Artículo 24. *Plus mantenimiento del vestuario.*

Todo el personal recibirá un plus extrasalarial, para el mantenimiento y cuidado del vestuario, por la cuantía establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución integra.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas en el turno de noche tendrán una bonificación equivalente al 25% del salario base

Artículo 26. *Plus de turnicidad.*

Todo el personal que presta servicios en régimen de turnos percibirá en concepto de plus de turnicidad la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I, pagaderos en el año 2021 en las doce mensualidades y, a partir de 2022, en las doce mensualidades y, junto con las pagas de verano y Navidad (haciendo un total de catorce mensualidades) a partir del 2024 se aplicará a las pagas de marzo y octubre, (haciendo un total de dieciséis mensualidades)

Artículo 27. *Plus festivo.*

Los trabajadores que deban trabajar en festivo (no domingo) tendrán derecho a disfrutar ese día en otro de descanso de acuerdo con el calendario laboral, y percibirán la cantidad establecida en las tablas salariales que figura en el anexo I.

Artículo. 28. *Plus festivo especial.*

Serán considerados como festivos especiales, los siguientes:

El día 12 de octubre.

Desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 25 de diciembre.

Desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 1 de enero.

La cantidad a percibir será la establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Artículo. 29. *Plus domingo.*

Los trabajadores que trabajen en domingo percibirán las cantidades establecidas en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Artículo 30. *Plus de asistencia.*

Todos los trabajadores percibirán un plus de asistencia por la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Artículo 31. *Plus transporte.*

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento de los trabajadores hasta su puesto de trabajo, se abonará a todos los trabajadores las siguientes cantidades:

—Para el año 2021: 39,37 euros, es la cantidad resultante de multiplicar el valor del bono mensual de transporte (42,95) por once mensualidades y dividirlo entre doce.

—A partir del año 2022: 40,16 euros por once mensualidades (no se incluirá el mes de vacaciones)

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral (de verano y navidad) que se abonarán a razón de treinta días de salario base y, a partir de 2022 incluirán también, plus convenio, plus turnicidad y plus de antigüedad.

Paga de junio: Devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de junio.

Paga de diciembre: Devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará entre el 15 y el 20 del mes de diciembre correspondiente.

A partir del ejercicio 2022, se percibirán dos pagas extraordinarias adicionales de la siguiente cuantía:

Paga marzo:

• Para el año 2022:

—Cuantía: La fijada en el anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda, consistente en diez días de salario base actualizado a 1 de diciembre de 2021 (sin antigüedad).

—Denominación: La paga extraordinaria fijada en el presente artículo corresponderá a la denominación de marzo.

—Fechas de abono: La paga extraordinaria de marzo se hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de marzo. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional.

—Periodo de devengo: Se devengará del 1 de enero al 30 de abril, ambos días inclusive. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año

• Para el año 2023:

—Cuantía: La fijada en el anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda, consistente en diez días de salario base actualizado a 1 de diciembre de 2021 (sin antigüedad).

—Denominación: La paga extraordinaria fijada en el presente artículo corresponderá a la denominación de marzo.

—Fechas de abono: La paga extraordinaria de marzo se hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de marzo. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional.

—Período de devengo: Se devengará del 1 de enero al 30 de abril, ambos días inclusive. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año

• A partir del año 2024:

—Cuantía: La fijada en el anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda, consistente en treinta días de salario base actualizado a 1 de diciembre de 2021 incluyendo plus turnicidad, plus convenio y antigüedad.

—Denominación: La paga extraordinaria fijada en el presente artículo corresponderá a la denominación de marzo.

—Fechas de abono: La paga extraordinaria de marzo se hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de marzo. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional.

—Periodo de devengo: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio, ambos días inclusive. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año.

Paga octubre:

• Para el año 2022:

—Cuantía: La fijada en el anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda, consistente en veinte días de salario base actualizado a 1 de diciembre de 2021 (sin antigüedad).

—Denominación: La paga extraordinaria fijada en el presente artículo corresponderá a la denominación de octubre.

—Fechas de abono: La paga extraordinaria de octubre se hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de octubre. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará/descontará la parte proporcional.

—Periodo de devengo: Se devengará del 1 de mayo al 31 de diciembre, ambos días inclusive. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año.

• Para el año 2023:

—Cuantía: La fijada en el anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda, consistente en treinta días de salario base actualizado a 1 de diciembre de 2021 (sin antigüedad).

—Denominación: La paga extraordinaria fijada en el presente artículo corresponderá a la denominación de octubre.

—Fechas de abono: La paga extraordinaria de octubre se hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de octubre. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará/descontará la parte proporcional.

—Periodo de devengo: Se devengará del 1 de mayo al 31 de diciembre, ambos días inclusive. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año.

• A partir del año 2024:

—Cuantía: La fijada en el anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda, consistente en treinta días de salario base actualizado a 1 de diciembre de 2021 incluyendo plus turnicidad, plus convenio y antigüedad:

—Denominación: La paga extraordinaria fijada en el presente artículo corresponderá a la denominación de octubre.

—Fechas de abono: La paga extraordinaria de octubre se hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de octubre. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará/descontará la parte proporcional.

—Periodo de devengo: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, ambos días inclusive. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

La dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas con descanso equivalente o económicamente.

El número legal de horas extraordinarias se efectuará en el cómputo individual. La retribución de las mismas se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Valor hora extraordinaria = [S.B. + ANG. + P.TURN.] x 14) x (1,75)/jornada anual

S.B. = Salario base mensual.

ANG. = Antigüedad mensual.

P.TURN = Plus de turnicidad mensual.

Cuando las horas extras se realicen en domingo o festivo, se percibirá la parte proporcional de las horas trabajadas del plus domingo o festivo correspondiente.

Artículo 34. *Faltas y sanciones.*

Primero. — Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo. — De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Tercero. — Procedimiento: Antes de proceder a la imposición de una sanción grave o muy grave a cualquier trabajador, la empresa deberá comunicar al empleado los hechos sancionables que se le imputan, con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

En consecuencia, para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será preciso sujetarse al siguiente procedimiento sancionador:

1.º Comunicación al trabajador de la presunta infracción que se le imputa, en la que se expresarán los hechos y la falta presuntamente cometida. La comunicación se efectuará también a los representantes de los trabajadores (a un miembro en representación de todos), y a su sindicato si el trabajador estuviera afiliado y la empresa lo conociera.

2.º El trabajador, los representantes de personal y/o el sindicato al que estuviera afiliado (en su caso) podrán hacer las alegaciones que estimen pertinentes frente a los hechos que presuntamente se le imputan en un plazo de cinco días hábiles desde la entrega de la comunicación a que se alude en el punto 1.º

3.º Recibidas las alegaciones por la empresa o transcurrido el plazo de cinco días a que se alude en el punto 2.º sin recibir las alegaciones del trabajador, representantes de personal, y/o de su sindicato, la empresa decidirá lo que proceda al respecto; debiendo comunicarlo al trabajador, representantes de personal (a un miembro en representación del resto) y/o a su sindicato, mediante escrito en el que, en su caso, se expresaran los hechos y la infracción que se le imputan, así como la sanción que se le impone y la fecha de cumplimiento.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de la falta o faltas objeto del mismo.

Cuarto. Se considerarán faltas leves:

1.º Las faltas reiteradas de puntualidad al trabajo.

2.º La incorrección con los ciudadanos o con los compañeros de trabajo no implique grave ofensa a los mismos.

3.º El juntarse dos vigilantes de forma regular y tres o más en tiempo de servicio (excepto para almorzar, si las zonas están juntas). Si se requiere ayuda por reclamación, se consulta a «base» directamente.

4.º Mala utilización de los locales, materiales, documentos y maquinaria relacionados con el servicio, cuando no produzca graves perjuicios a la empresa o usuarios del servicio.

5.º El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen de la empresa.

6.º Hacer incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

7.º Se considera falta, el estacionar el vehículo propio incumpliendo la normativa ESRO/ESRE.

Quinto. Se consideran faltas graves:

1.º La acumulación de tres faltas leves en el termino de un mes, aun siendo de distinta naturaleza.

2.º Abandonar el puesto de trabajo sin autorización, ni causa que lo justifique.

3.º La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

4.º El uso indebido del vestuario perjudicando la imagen de la empresa.

5.º La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

6.º El daño voluntario o por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos de la empresa.

7.º Anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

8.º Las agresiones a los otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

9.º El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aún cuando esta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.

10.º El no informar a un superior, oportunamente, de las novedades importantes en el servicio (avería en el expendedor, problema grave con el usuario,…).

11.º Conducción negligente de la grúa.

Sexto. Se consideran faltas muy graves:

1.º La acumulación de tres faltas graves en el transcurso de un mes, aún siendo de distinta naturaleza.

2.º La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de las otras personas.

3.º Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o defraudación de fondos de la empresa, con ánimo de lucro personal.

4.º Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

5.º El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de este que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

6.º La embriaguez o toxicomanía en horas de trabajo.

7.º No atender a los servicios mínimos en caso de huelga, una vez fijados legalmente.

8.º El incumplimiento en materia de salud laboral.

Séptimo. *Sanciones.*

La comisión de las faltas citadas en los apartados anteriores, se sancionará de la siguiente forma:

—Faltas leves: Se amonestará de forma escrita al trabajador, apercibiéndole de dicha comisión.

—Faltas graves: Se comunicará mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una sanción de uno a diez días de suspensión de empleo y sueldo.

—Faltas muy graves: Se comunica mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una suspensión de empleo y sueldo de once días a treinta días. La sanción de despido se aplicará únicamente en casos de reincidencia de las faltas muy graves, así como las demás faltas previstas en la Ley como causas justificativas del despido disciplinario.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no solo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado e intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Artículo 35. *Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.*

La empresa está obligada a tener concertado un seguro para todas las personas trabajadoras de 30.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento. Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la pertinente publicación del convenio.

La empresa contratará para todas las personas trabajadoras adscritas al presente convenio una póliza de seguro de vida por un valor de seis mil euros (6.000 euros).

Artículo 36. *Renovación del carné de conducir.*

La empresa correrá con los gastos que puedan generar la renovación del carné de conducir para el personal que deba estar en posesión del mismo para el desempeño de su trabajo.

De la misma manera, la empresa facilitará la renovación del CAP para todo el personal. Los gastos incluyendo el de la tarjeta, correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 37. *Retirada del carné de conducir.*

Cuando a un conductor le sea retirado su carné de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carné, con percepción del salario base más la antigüedad que tuviera, independientemente del puesto que temporalmente ocupe en aplicación de lo aquí dispuesto, y los complementos de puesto de trabajo que correspondan al puesto que temporalmente ocupe (independientemente de los que tuviera antes de la aplicación de lo aquí dispuesto).

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carné de conducir, este acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de

retirada del carné de conducir. Si el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones y, en consecuencia, las disfrute desde el primer día de retirada del carné, percibirá durante las mismas la cantidad correspondiente al salario de su categoría profesional.

Si la retirada del carné, fuera por un plazo superior a noventa días naturales, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carné de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa en un plazo máximo de diez días hábiles.

Cuando a un conductor le sea retirado su carné de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y si la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo propio, el trabajador podrá solicitar excedencia voluntaria durante ese tiempo máximo con reserva de puesto de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo únicamente será de aplicación en los casos en los que el trabajador afectado tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Artículo 38. *Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo y de los conductores/gruista, la dirección de la empresa les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzcan algunas de las circunstancias siguientes:

—Reclamación judicial al conductor/gruista como consecuencia de su actuación profesional.

—Reclamación judicial y del conductor/gruista a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

Las citaciones judiciales como consecuencia del trabajo, siempre que se produzcan en días de descanso, se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 39. *Seguridad y salud.*

La empresa se adecuará a lo establecido en la legislación vigente en materia de salud laboral.

La empresa acordará con el comité de seguridad y salud la adquisición de las prendas de trabajo, así como la calidad de las mismas.

Cuando las trabajadoras estén en situación de embarazo, se les ampliarán los tiempos de descanso al doble, teniendo estos períodos carácter de tiempo de trabajo efectivo, se les pondrá en la zona más próxima a su domicilio y se les facilitará las «salidas» y podrán abandonar el «servicio» cuantas veces lo necesiten.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones. Las reuniones del comité de seguridad y salud, no serán de imputación al crédito horario que los delegados de prevención tienen por ser miembros del comité de empresa.

A los delegados de Prevención la empresa dotará con las horas necesarias a cada uno de los delegados, para el desempeño de sus funciones, estas horas será independientes del crédito horario que les corresponde por ser miembros del comité de empresa y no podrán ser acumuladas a ningún otro miembro del comité.

Artículo 40. *Derechos sindicales.*

Los miembros del comité de empresa podrán acumular mensualmente las horas sindicales correspondientes legalmente, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración habitual.

Se creará una bolsa anual con el crédito total de horas de los representantes de personal de cada sindicato. Las reuniones que los miembros del comité de empresa mantengan con la empresa, serán por cuenta de la empresa, y en ningún momento se les imputará al crédito horario que por sus derechos de representación tengan.

Artículo 41. *Anticipos.*

El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a un anticipo de su salario en cuantía máxima de una mensualidad de salario base más antigüedad, que deberá devolver en un máximo de tres mensualidades a partir del mes siguiente a aquél en que ejerza el derecho.

Artículo 42. *Garantías.*

Cualquier norma de carácter interno que contravenga el presente convenio, quedará anulada.

Artículo 43. *Jubilación parcial.*

Se estará a lo dispuesto a la normativa vigente de cada momento para el acceso a las distintas modalidades de acceso a la jubilación.

Artículo 44. *Grupos y categorías profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

a) Personal superior y técnico.
b) Personal administrativo e informático.
c) Personal de control de explotación, y mantenimiento.
d) Personal de explotación.

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones:

a) Personal superior y técnico.

El grupo profesional del personal superior y técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

1) Técnico superior. Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por una escuela técnica superior o facultad universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

2) Técnico medio. Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

3) Diplomado. Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las escuelas técnicas, bien por las facultades universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

4) Técnico no titulado. Es aquel personal que lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

b) Definición del grupo profesional administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional de administrativo comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que éste le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

1) Jefe de servicios/jefe de primera. Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

2) Jefe de sección/jefe de segunda. Es quien a las órdenes del jefe de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

3) Oficial administrativo. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos,

servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

4) Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

5) Aspirante auxiliar administrativo. Es aquel personal sin experiencia en el servicio que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad.

El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización.

1) Analista de proceso de datos. Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

2) Programador. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

3) Operador. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

c) Definición del grupo profesional de control de explotación.

El grupo profesional de personal de control de explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

Definición del grupo profesional de explotación.

1) Gruista. Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa; así como en los casos en los que el pliego exija servicios de colocación y retirada de señalización (entre otros), deberán de ser desarrolladas igualmente.

2) Aspirante gruista. Es aquel personal sin experiencia en el servicio que estando en posesión del carnet de conducir ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa; así como en los casos en los que el pliego exija servicios como colocación y retirada de señalización (entre otros), deberán de ser desarrolladas igualmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La empresa se compromete a cambiar el material que con el uso, y el paso del tiempo se deterioren (*walkie-talkie*, terminal, piezas de expendedores, bolígrafos y grapadora) y en general todos los instrumentos necesarios para el trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente acuerdo convienen adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Aragón.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector, vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

EQUIPARACIÓN

La presente disposición pretende regular la equiparación progresiva acordada durante los cuatro años de vigencia del presente convenio colectivo de aquellos puestos de trabajo que se han visto unificados en un mismo convenio colectivo y que hasta la fecha, ostentaban diferentes condiciones sociales y económicas.

La equiparación entre las funciones profesionales que se regían hasta la fecha por distintos convenios colectivos se realizará de la siguiente manera:

Se procederá a la creación de las siguientes categorías y funciones profesionales, las cuales serán objeto de equiparación:

1. Aspirante auxiliar administrativo.
2. Aspirante gruista.

La equiparación salarial de cada una las funciones profesionales se realizarán según se recoge previsto en la tabla salarial que para cada año de vigencia es de aplicación. Estas categorías y funciones profesionales quedarán extinguidas al final de la vigencia de este convenio colectivo.

**ENERO DICIEMBRE 2022**

| | | S.B | P. CONVENIO | P. VESTUARIO | P. TURNICIDAD | P. TRANSPORTE | PAGA EXTRA | P. VACACIONES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | DESCRIPCCIÓN | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 2 | 1 | |
| | Of. Adtivo. 2ª | 1.487,91 € | 90,50 € | 0,00 € | 0,00 € | 40,16 € | 1.578,42 € | 1.618,58 € | 22.579,76 € |
| | Aux. Administrativo | 1.081,00 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.207,70 € | 1.247,86 € | 17.389,69 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo | 825,98 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 952,68 € | 992,84 € | 13.819,41 € |
| | Conductor Grúa | 1.382,07 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.508,77 € | 1.599,20 € | 22.207,91 € |
| | Aspirante a Conductor grúa | 968,76 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.095,46 € | 1.185,88 € | 16.421,51 € |

| | | | PAGA MARZO 2022 | PAGA OCTUBRE 2022 |
|---|---|---|---|---|
| | | S.B /30 | S.B /30 * 10 | S.B /30 * 20 |
| PAGA EXTRA | Of. Adtivo. 2ª | 49,60 € | 495,97 € | 991,94 € |
| | Aux. Administrativo | 36,03 € | 360,33 € | 720,66 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo | 27,53 € | 275,33 € | 550,65 € |
| | Conductor Grúa | 46,07 € | 460,69 € | 921,38 € |
| | Aspirante a Conductor grúa | 32,29 € | 322,92 € | 645,84 € |

| | | |
|---|---|---|
| PLUSES | P.ASISTENCIA | 1,21 € |
| | P.DOMINGO | 19,17 € |
| | P.FESTIVO | 48,39 € |
| | P.FESTIVO ESPECIAL | 130,68 € |
| | P.RECAUDACIÓN | 40,55 € |
| | P. NOCTURNIDAD C | 22,39 € |
| | P. NOCTURNIDAD A | 17,52 € |

**ENERO-JUNIO 2023**

| | | S.B | P. CONVENIO | P. VESTUARIO | P. TURNICIDAD | P. TRANSPORTE | PAGA EXTRA | P. VACACIONES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | DESCRIPCCIÓN | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 2 | 1 | |
| | Of. Adtivo. 2ª | 1.487,91 € | 90,50 € | 0,00 € | 0,00 € | 40,16 € | 1.578,42 € | 1.618,58 € | 22.579,76 € |
| | Aux. Administrativo | 1.081,00 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.207,70 € | 1.247,86 € | 17.389,69 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo | 910,98 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.037,69 € | 1.077,84 € | 15.009,51 € |
| | Conductor Grúa | 1.382,07 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.508,77 € | 1.599,20 € | 22.207,91 € |
| | Aspirante a Conductor grúa | 1.106,53 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.233,23 € | 1.323,65 € | 18.350,31 € |

| | | | PAGA MARZO 2023 |
|---|---|---|---|
| | | S.B /30 | S.B /30 * 10 |
| PAGA EXTRA | Of. Adtivo. 2ª | 49,60 € | 495,97 € |
| | Aux. Administrativo | 36,03 € | 360,33 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo | 30,37 € | 303,66 € |
| | Conductor Grúa | 46,07 € | 460,69 € |
| | Aspirante a Conductor grúa | 36,88 € | 368,84 € |

| | | |
|---|---|---|
| PLUSES | P.ASISTENCIA | 1,21 € |
| | P.DOMINGO | 19,17 € |
| | P.FESTIVO | 48,39 € |
| | P.FESTIVO ESPECIAL | 130,68 € |
| | P.RECAUDACIÓN | 40,55 € |
| | P. NOCTURNIDAD C | 22,39 € |
| | P. NOCTURNIDAD A | 17,52 € |

**JULIO - DICIEMBRE 2023**

| | | S.B | P. CONVENIO | P. VESTUARIO | P. TURNICIDAD | P. TRANSPORTE | PAGA EXTRA | P. VACACIONES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | DESCRIPCCIÓN | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 2 | 1 | |
| | Of. Adtivo. 2ª | 1.487,91 € | 90,50 € | 0,00 € | 0,00 € | 40,16 € | 1.578,42 € | 1.618,58 € | 22.579,76 € |
| | Aux. Administrativo | 1.081,00 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.207,70 € | 1.247,86 € | 17.389,69 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo | 995,99 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.122,69 € | 1.162,85 € | 16.199,60 € |
| | Conductor Grúa | 1.382,07 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.508,77 € | 1.599,20 € | 22.207,91 € |
| | Aspirante a Conductor grúa | 1.244,30 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.371,00 € | 1.461,43 € | 20.279,11 € |

| | | | | PAGA OCTUBRE 2023 |
|---|---|---|---|---|
| | | S.B /30 | | S.B /30 * 30 |
| PAGA EXTRA | Of. Adtivo. 2ª | 49,60 € | | 1.487,91 € |
| | Aux. Administrativo | 36,03 € | | 1.081,00 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo | 33,20 € | | 995,99 € |
| | Conductor Grúa | 46,07 € | | 1.382,07 € |
| | Aspirante a Conductor grúa | 41,48 € | | 1.244,30 € |

| | | |
|---|---|---|
| PLUSES | P.ASISTENCIA | 1,21 € |
| | P.DOMINGO | 19,17 € |
| | P.FESTIVO | 48,39 € |
| | P.FESTIVO ESPECIAL | 130,68 € |
| | P.RECAUDACIÓN | 40,55 € |
| | P. NOCTURNIDAD C | 22,39 € |
| | P. NOCTURNIDAD A | 17,52 € |

**ENERO 2024**

| | | S.B | P. CONVENIO | P. VESTUARIO | P. TURNICIDAD | P. TRANSPORTE | PAGA EXTRA | P. VACACIONES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | DESCRIPCCIÓN | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 2 | 1 | |
| | Of. Adtivo. 2ª | 1.487,91 € | 90,50 € | 0,00 € | 0,00 € | 40,16 € | 1.578,42 € | 1.618,58 € | 22.579,76 € |
| | Aux. Administrativo | 1.081,00 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.207,70 € | 1.247,86 € | 17.389,69 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo (EXTINGUIDA) | 1.081,00 € | 90,50 € | 0,00 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.207,70 € | 1.247,86 € | 17.389,69 € |
| | Conductor Grúa | 1.382,07 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.508,77 € | 1.599,20 € | 22.207,91 € |
| | Aspirante a Conductor grúa (EXTINGUIDA) | 1.382,07 € | 90,50 € | 50,27 € | 36,20 € | 40,16 € | 1.508,77 € | 1.599,20 € | 22.207,91 € |

| | | | PAGA MARZO 2024 | PAGA OCTUBRE 2024 |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| PAGA EXTRA | Of. Adtivo. 2ª | | 1.578,42 € | 1.578,42 € |
| | Aux. Administrativo | | 1.207,70 € | 1.207,70 € |
| | Aspirante a Aux. Administrativo (EXTINGUIDA) | | 1.207,70 € | 1.207,70 € |
| | Conductor Grúa | | 1.508,77 € | 1.508,77 € |
| | Aspirante a Conductor grúa (EXTINGUIDA) | | 1.508,77 € | 1.508,77 € |

| | | |
|---|---|---|
| PLUSES | P.ASISTENCIA | 1,21 € |
| | P.DOMINGO | 19,17 € |
| | P.FESTIVO | 48,39 € |
| | P.FESTIVO ESPECIAL | 130,68 € |
| | P.RECAUDACIÓN | 40,55 € |
| | P. NOCTURNIDAD | 22,39 € |