

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 8517

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

##### Empresa F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U.

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U., para los servicios de recogida de residuos urbanos en la Comarca de Tarazona y Moncayo y limpieza viaria del Ayuntamiento de Tarazona.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U., para los servicios de recogida de residuos urbanos en la Comarca de Tarazona y Moncayo y limpieza viaria del Ayuntamiento de Tarazona para los años 2020 al 2025 (código de convenio 50001902011990), suscrito el día 11 de julio de 2023 entre representantes de la empresa concesionaria (F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U.) y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 7 de septiembre 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 13 de noviembre de 2023. — La subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Guiral Arija.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### CAPÍTULO I

##### NORMAS GENERALES

###### Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo se aplicará a todo el personal ocupado por la empresa F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U., en los contratos de recogida de residuos y punto limpio fijo con la comarca de Tarazona y el Moncayo y en la limpieza viaria con el Ayuntamiento de Tarazona.

Asimismo este convenio se aplicará en cualquier otro servicio como los mencionados que la empresa lleve a cabo en la Comarca de Tarazona y se acuerde comisión negociadora

###### Art. 2.º *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma.

###### Art. 3.º *Duración y prórroga.*

La duración del presente convenio será de seis años contados a partir del 1 de enero de 2020, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2025 de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia, por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con anterioridad de la fecha de terminación del mismo.

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 se logre acuerdo expreso sobre un nuevo convenio.

*Art. 4.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.

En el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial en el uso de sus facultades considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo conculca la legalidad se mantendrá suspendido mientras se resuelve/negocia lo anulado.

*Art. 5.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 del cómputo anual, superen las actualmente suscritas.

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

*Art. 6.º Condiciones más beneficiosas.*

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

*Art. 7.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/las trabajadores/as.

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente convenio o los que legalmente les sustituyan.

Las funciones de la comisión son las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se detallan:

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

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

E) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio sea sometida previamente a informe de la comisión, antes de entablar 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.

El procedimiento para solventar de manera efectiva 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, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo será mediante sometimiento a la Comisión Paritaria y en caso de no llegar a un acuerdo potestativamente y sin carácter vinculante se acudirá al SAMA.

*Art. 8.º Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto por la resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la

que se registra y publica el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales de general aplicación.

**Art. 9.º 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 recibirá información de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

**Art. 10.º Contrato de trabajo.**

Todos los contratos de trabajo que realice la empresa se harán por escrito.

La empresa estará obligada a entregar a todo trabajador/a 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. Se realizarán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y según lo regulado en los siguientes artículos.

**Art. 11.º Subrogación.**

Si finaliza la adjudicación, a que se refiere el artículo 1º del presente texto articulado, y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen respecto de F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U., estándose, en todo caso, a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, donde se regula la «Subrogación del personal».

**Art. 12.º Modificación de las condiciones laborales.**

Cuando sea preciso introducir modificaciones sustanciales en la prestación o realización de los servicios contractuales, modificaciones solicitadas por la Jefatura Técnica de la Comarca o del Ayuntamiento, o mejora en la realización de los servicios, se atenderá a lo que se ordena al respecto en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 13.º Censos.**

La empresa confeccionará anualmente un censo de los trabajadores/as afectos por el presente convenio, con el contenido que a continuación se indica.

En el censo estarán comprendidos todos los trabajadores/as que prestan sus servicios para F.C.C. Medio Ambiente, S.A.U., en su centro de trabajo de Tarazona, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa y grupo profesional y nivel profesional del trabajador/a.

Este censo, siendo su contenido un listado de datos personales protegido por la Ley Orgánica de Protección de Datos de fecha 15/1999, aparecerán las iniciales de cada trabajador/a y no el nombre completo.

Este listado será expuesto en un sitio visible, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, desde la publicación del mismo para reclamar por escrito ante la empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección, estando la empresa obligada a contestar.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Art. 14.º Conceptos retributivos.**

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario del convenio y los complementos que para cada grupo profesional y nivel profesional se determinan en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.



Art. 15.º *Salario base.*

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

Art. 16.º *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% del salario base de cada nivel profesional y grupo profesional, con la limitación de un máximo del 15% del salario base de cada grupo profesional y nivel profesional, que se devengarán a partir del mes en que se cumpla, tiene carácter ad personam.

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

Este plus no se devengará por el personal que entre a prestar sus servicios a la empresa a partir del día 1 de enero de 1999.

Art. 17.º *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.

Art. 18.º *Plus nocturnidad.*

El personal que presta sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, percibirá un complemento del 25% del salario base establecido para su grupo profesional y nivel profesional por día efectivamente trabajado en turno de noche. Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable

Art. 19.º *Plus asistencia.*

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

Este plus se devenga 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.

Art. 20.º *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 grupo profesional y nivel profesional se fija en las tablas anexas.

Este plus que se entrega al trabajador/a cubre el coste que supone a la empresa la obligación de lavar y desinfectar la ropa de trabajo, asumiendo el trabajador/a la acción material de dicho lavado y desinfección.

Al igual que el plus de asistencia, este plus de actividad se devengará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto, y no se computará para el cálculo de domingo o festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, así como en las horas extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

Art. 21.º *Plus especialista.*

Se establece un plus especialista que incluye el manejo de vehículos especiales de limpieza (barredora, fregadora o hidro-limpiadora) por parte de peones, por importe de 1,83 euros brutos en los años 2022 y 2023; 2,78 euros brutos en el año 2024 y 2,87 euros brutos en el año 2025, como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, regirá la cuantía establecida para el año 2022.

Al igual que el plus de asistencia, este plus especialista se devengará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto, y no se computará para el cálculo de domingo o festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, así como en las horas extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

Al trabajador Juan García Marqués se le respetará la cantidad de 32,82 euros brutos para los años 2022 y 2023; 41,40 euros brutos para el año 2024 y 42,48 euros brutos para el año 2025, concepto que venían percibiendo por trabajar con la barredora en domingo. como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas



en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, regirá la cuantía establecida para el año 2022.

Este plus se percibirá por domingo efectivamente trabajado y no se computará para el cálculo de festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, así como en las horas extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

*Art. 22.º Plus productividad.*

Este plus tiene como finalidad el garantizar la prestación efectiva del trabajo en condiciones de calidad. Garantiza mensualmente la asistencia del trabajador/a cada día al puesto de trabajo y la calidad de este y es la forma de incentivar la asistencia al puesto de trabajo. Los trabajadores percibirán mensualmente este plus por el importe que reflejan las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio. Antes de retirar este plus se informará al trabajador por su encargado de la falta cometida o de las faltas de asistencia detectadas que motiven su detracción.

Este plus es de productividad, no se computará para el cálculo de festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, así como en las horas extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

*Art. 23.º Tablas salariales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente convenio son las reflejadas en los anexos, y forman parte inseparable del mismo.

*Art. 24.º Trabajo en festivo.*

Todo el personal del servicio tanto diurno como nocturno, que tenga que trabajar en el día festivo, percibirá, por jornada efectivamente trabajada, las cantidades establecidas en la tabla del anexo. A las cantidades de dicha tabla se añadirán el salario base y la antigüedad correspondiente.

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 el 3 de noviembre, San Martín de Porres. En este día se cobrará la cantidad determinada en tablas.

Los trabajadores/as que tengan que prestar sus servicios en las fiestas de San Agustín, recibirán como compensación por el trabajo realizado en los días correspondientes a dicha festividad, la cantidad de 371,49 euros brutos por todos los conceptos para los años 2022 y 2023; 464,55 euros brutos por todos los conceptos en el año 2024 y 480,81 euros brutos por todos los conceptos para el año 2025, como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, regirá la cuantía establecida para el año 2022. Este plus se percibirá por los trabajadores que presten servicio todos los días incluidos en las fiestas sin menoscabo de los descansos que les correspondan.

Los trabajadores/as que tengan que trabajar en las fiestas de San Atilano, Y cuando esta fecha sea declarada como festivo por el Excmo. Ayuntamiento de Tarazona, percibirán por los dos días trabajados la cantidad de 56,47 euros brutos en los años 2022 y 2023; 70,61 euros brutos en el año 2024 y 73,08 euros brutos en el año 2025, como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación de lo contrario regirá la cuantía establecida para el año 2022.

No se consideran festividad los días que excedan de dos. El cobro de dicha cantidad quedará condicionado a que por el Ayuntamiento se organicen fiestas o festejos para su celebración.

Se establece un plus festivo especial para los trabajadores/as que trabajen los días 25 de diciembre y 1 de enero. Este plus consiste en la cantidad que para cada grupo y nivel profesionales se establece en tablas, cantidad a la que se le incrementara 10,35 euros brutos en los años 2022, 20 euros para el año 2023; 25 euros brutos en el año 2024 y 30 euros brutos para el año 2025. como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, regirá la cuantía establecida para el año 2022.



Los trabajadores/as que tengan que trabajar en las fiestas del Renacimiento, Coronación de Carlos I y, cuando esta fecha se celebre por el Excmo. Ayuntamiento de Tarazona, percibirán por los dos días trabajados la cantidad 70,61 para el año 2024 y 73,08 para año 2025, estas cantidades se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, se regirá la cuantía establecida para el año 2022.

**Art. 25.º Trabajo en domingo.**

Los trabajadores/as que debido a su turno tengan que trabajar en domingo, recibirán la cantidad de 3,11 euros brutos en el año 2022 y 2023; 10 euros brutos en el año 2024 y 15 euros brutos en el año 2025. como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, regirá la cuantía establecida para el año 2022.

**Art. 26.º Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán a razón el importe expresamente pactado para cada grupo profesional y nivel profesional y que figura en el anexo. 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 laboral transitoria derivada de enfermedad.

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

Se devengarán semestralmente.

**Art. 27.º Participación en beneficios.**

El personal fijo 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 servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

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 laboral transitoria derivada de enfermedad.

**Art. 28.º Horas extraordinarias.**

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

Se entiende como hora extraordinaria estructural las necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata, o mantenimiento, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador/a, tal y como establece el Convenio general del sector.

Se cumplirá estrictamente el número de horas extraordinarias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El exceso de jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como jornada extraordinaria.

En caso de que la empresa compense las horas extraordinarias por jornadas de descanso, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El precio de abono de las horas extras será el establecido en las tablas salariales.

**Art. 29.º Pago de haberes.**

El pago de haberes se efectuará mediante un anticipo mensual, a percibir el primer día hábil del mes siguiente, liquidándose la mensualidad dentro de los quince días siguientes de vencido el mes anterior, por transferencia bancaria.

Art. 30.º *Hoja de salarios.*

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

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 31.º *Jornada.*

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de cuarenta horas semanales.

Ambas partes coinciden en la necesidad de hacer las gestiones necesarias para incluir en el nuevo pliego de condiciones del contrato de limpieza viaria con el ayuntamiento de Tarazona, la jornada a cinco días, y cuando se produzca se reunirá la Comisión Paritaria en el plazo de quince días desde el inicio del servicio del nuevo contrato entre el Ayuntamiento de Tarazona y la mercantil que gestione los servicios recogidos en el artículo 1 del convenio para regular la jornada y adaptar las tablas salariales a la reducción de días de prestación de servicios sin merma del salario bruto anual de cada categoría. Cuando se regule no supondrá dicha jornada la pérdida de ningún plus condicionado a ese día.

Art. 32.º *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.

Con efectos desde la firma del convenio, el tiempo de veinte minutos diarios de descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, salvo una bolsa de cincuenta horas por persona trabajadora durante la vigencia del convenio, que estará a disposición de la empresa para distribuir de forma irregular en la formación del trabajador en prevención y seguridad y salud en el trabajo y CAP, debiendo realizarse fuera del horario de trabajo, como condición suspensiva se establece que esta condición para el año 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación.

Art. 33.º *Horarios y distribución de 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 la Comarca de Tarazona y Ayuntamiento, convenientemente visados por la autoridad laboral.

Los horarios a realizar serán los siguientes:

1. En cuanto al servicio de recogida:

—Del 1 de octubre al 15 de junio:

1. Turno de mañana.

—Los lunes, martes y sábados de 6:00 a 14:00 horas.

—Los jueves de 0:00 a 8:00 horas.

—Los domingos de 6:00 a 12:00 horas.

Descansando los miércoles y los viernes, realizando un total de treinta y ocho horas semanales.

2. Turno de noche.

—Los lunes, martes, miércoles, viernes y sábados de 1:30 a 9:30 horas.

Descansando los jueves y los domingos, realizando un total de cuarenta horas semanales.

Del 16 de junio al 30 de septiembre:

1. Turno de mañana.

—Los lunes, jueves y sábados de 6:00 a 14:00 horas.

—Los miércoles de 1:30 a 9:30 horas.

—Los domingos de 6:00 a 12:00 horas.

Descansando los martes y los viernes, realizando un total de treinta y ocho horas semanales.

2. Turno de noche.

—Los lunes, martes, jueves, viernes y sábados de 1:30 a 9:30 horas.

Descansando los miércoles y los domingos, realizando un total de cuarenta horas semanales.

A. La adscripción a los mencionados turnos se efectuará de manera rotativa, efectuándose una rotación «inter turnos» una vez cada dos semanas (dos semanas turno de mañana y dos semanas turno de noche).

# N P O B

B. Mientras los trabajadores/as realicen el turno de día percibirán dos pluses nocturnos, aunque sólo presten sus servicios de noche un día. Cuando realicen el turno de noche (cinco días) percibirán el citado plus nocturno por día efectivamente trabajado.

C. Con independencia de las cantidades mencionadas anteriormente que pasarán a denominarse «plus complementario» los trabajadores/as que prestaban con anterioridad sus servicios en el turno de noche percibirán dentro de ese concepto las siguientes cantidades adicionales:

D. Cándido Pérez Lagota: 47,20 euros brutos mensuales en los años 2022 y 2023, 59,02 euros brutos mensuales en el año 2024, 61,06 euros brutos mensuales en el año 2025. Estas cantidades se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación de lo contrario se regirá la cuantía establecida para el año 2022.

E. 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 la Comarca de Tarazona y Ayuntamiento, convenientemente visados por la autoridad laboral.

F. El resto de las percepciones económicas se devengarán según lo dispuesto en el vigente convenio colectivo.

2. En cuanto a la limpieza viaria.

Esta se prestará en jornada de mañana seis días a la semana de lunes a domingo, de 6:50 a 13:40 horas, descansando treinta minutos entre jornada, que se deberá cumplir salvo modificación por la dirección de la empresa de 10:00 a 10:30 horas. Seis días hasta que en su caso entre en vigor la de cinco días.

3. En cuanto al horario al punto limpio.

El horario será de lunes a viernes de 9:30 a 13:30 y de 15:30 a 18:30 horas.

Y sábados y domingo de 9:00 14:00 horas.

Art. 34.º *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones, retribuidos por el importe que para cada nivel profesional y grupo profesional se pacta expresamente en los anexos. A los importes que figuran en los citados anexos se añadirán treinta días de la antigüedad que corresponda a cada caso sobre el respectivo salario base. Asimismo, al personal ocupado en jornada nocturna se le añadirá el plus nocturno, en proporción al tiempo de trabajo en este servicio durante los meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones. Las vacaciones se iniciaran en día laborable.

Los conceptos incluidos en la paga de vacaciones son los acordados expresamente por las partes en tablas, en caso de alteración de esta cantidad, las partes reelaborarán las tablas de tal forma que siempre se respetará el bruto anual.

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

Si se determinase la nulidad de este artículo las partes se comprometen a no aplicar el convenio hasta la firma de uno nuevo.

Art. 35.º *Descansos y festivos.*

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

Art. 36.º *Permisos.*

La empresa concederá al personal que lo solicite, con una anticipación de diez días, permisos sin retribución alguna de hasta quince días al año, previa justificación y siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento el 10% de la plantilla.

Art. 37.º *Dietas.*

Queda fijado el importe de la dieta en 45,23 euros brutos en los años 2022 y 2023; 46,36 euros brutos en el año 2024, y 47,98 euros brutos en el año 2025. La media dieta en 11,44 euros brutos en los años 2022 y 2023, 11,73 euros brutos en el año 2022 y 12,14 euros brutos en el año 2025, 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, como condición suspensiva se establece que estas cantidades establecidas para los años 2023, 2024 y 2025 se aplicarán cuando sean incorporadas en el nuevo pliego de condiciones y se ponga en funcionamiento la nueva licitación, de lo contrario, regirá la cuantía establecida para el año 2022.

**Art. 38.º Licencias.**

Todo el personal afecto al presente pacto disfrutará de las siguientes licencias, previa justificación:

—Por matrimonio, veinte días naturales.

—Por boda de hijo o hermanos, un día si es en la misma localidad y tres días naturales si es fuera de la provincia.

—Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

—Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

—Por asistencia al médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador/a, por un tiempo máximo de 13 horas.

JUSTIFICANTES: Certificado de asistencia al médico

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

JUSTIFICANTES: Certificado de asistencia al médico especialista

Para el caso de renovación de carnet de conducir de las clases 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.

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

Por primera comunión de hijo. Un día natural

Por bautizo de hijo. Un día natural.

Tendrán derecho a cuatro días de asuntos propios, de estos uno se deberá disfrutar cuando lo requiera la empresa, unido al periodo vacacional. Para poderlos disfrutar deberán solicitarse con siete días de anticipación, salvo que sea de carácter excepcional y no podrá coincidir más de un trabajador/a en esta circunstancia. El trabajador/a en el mes de enero notificará a la empresa el uso de tres de esos días de permiso retribuido o si hace uso del permiso del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de la empresa y desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. De no ejercerlo en plazo se entenderá que renuncia a él y por tanto no será acumulable en cinco años.

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 añadirán además los complementos salariales de plus penoso, actividad y asistencia, y plus nocturno en su caso.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que conviven en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la firma de este convenio, y justifiquen esa convivencia mediante certificación de empadronamiento en el mismo domicilio.

Art. 39.º *Calendario laboral.*

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

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 40.º *Incapacidad temporal.*

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% del salario real de cada grupo profesional y nivel profesional.

Cuando la I.T. se derivara de enfermedad, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 50% de la base reguladora con anterioridad a dicha situación durante los tres primeros días de baja al año. En caso de que se produjera modificación legislativa por la que se variase la prestación que concede la Seguridad Social las partes se reunirán para renegociar este artículo.

Art. 41.º *Plan de igualdad.*

En cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes hacen remisión expresa al Segundo Plan de Igualdad firmado por la empresa F.C.C., S.A., con los sindicatos UGT y CC.OO. el día 25 de enero de 2018.

Art. 42.º *Retirada del permiso de conducir.*

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

2.º En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a adecuarlo a otro puesto de trabajo en las condiciones laborales retributivas del nuevo puesto, siempre que existan vacantes. En caso contrario se procederá a suspender el contrato de trabajo por el tiempo de retirada del permiso de conducir.

Art. 43.º *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 13,77 euros brutos en los años 2022 y 2023; 17,22 euros brutos en el año 2024 y 17,82 euros brutos para el año 2025, por cada día que dure la hospitalización con el máximo de 601 euros.

Art. 44.º *Seguro de accidente.*

La empresa establecerá a favor de sus trabajadores/as acogidos al presente convenio una póliza de seguro que cubrirá los siguientes importes.

A) Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral:

—11.691,94 euros en el año 2022.

—11.691,94 euros en el año 2023.

—14.264,17 euros en el año 2024

—14.763,41 euros en el año 2025.

B) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de accidente laboral:

—11.691,94 euros en el año 2022.

—11.691,94 euros en el año 2023.

—14.264,17 euros en el año 2024.

—14.763,41 euros en el año 2025.

Art. 45.º *Promoción económica por cese en la empresa y ayuda por baja por invalidez derivada de enfermedad y accidente.*

Los trabajadores/as afectados por este convenio que cesen voluntariamente con 60 años o más percibirán un premio por importe de 61,88 euros en los años 2022 y 2023; 63,43 euros brutos en el año 2024 y 65,65 euros brutos en el año 2025, por año de servicio en la empresa.

Igualmente a dichas cantidades se les añadirá una cantidad en concepto de ayuda:

—Si se solicita el cese a los:

	AÑOS			
	2022	2023	2024	2025
60 años	1.869,19 €	1.869,19 €	1.915,92 €	1.982,98 €
61 años	1.564,50 €	1.564,50 €	1.603,61 €	1.659,74 €
62 años	1.249,74 €	1.249,74 €	1.280,98 €	1.325,81 €
63 años	934,60 €	934,60 €	957,97 €	991,50 €
64 años	624,88 €	624,88 €	640,50 €	662,92 €
65 años	314,97 €	314,97 €	322,84 €	334,14 €

Se acuerda establecer un premio especial de jubilación por una cuantía total de 3.000 euros, repartir entre los empleados que se hayan jubilado o se jubilen entre enero del año 2022 y el 28 de febrero de 2023.

Se requerirá una antigüedad mínima de 7 años para percibir dicha cantidad.

Los trabajadores/as que causen baja en la empresa por invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente, percibirán 62,49 euros brutos en los años 2022 y 2023, 64,05 euros brutos en el año 2024 y 66,29 euros brutos en el año 2025, por año de antigüedad en la empresa, siempre que tengan una antigüedad mínima de 7 años.

Art. 46.º *Anticipos de nómina al personal.*

La empresa anticipará de su nómina a aquellos trabajadores/as que lo soliciten, y previa autorización de la misma, hasta un 20% de la cantidad que resulte necesaria para la obtención del permiso de conducir camiones del nivel requerido para la conducción de los vehículos adscritos a la contrata.

La amortización de dicha cantidad se hará en dieciocho meses y será requisito indispensable la obtención del carnet en la primera convocatoria.

Se procederá a la promoción de los trabajadores/as que obtengan el citado permiso de conducir al grupo profesional de conductor, siempre y cuando haya vacantes en el citado grupo y se superen las correspondientes pruebas de aptitud internas.

## CAPÍTULO V

### RÉGIMEN INTERNO

Art. 47.º *Ascensos, traslados y excedencias.*

Ascensos: Se estará a lo dispuesto en el Convenio general del sector. No obstante, en las vacantes de conductor y capataz que se produzcan con carácter definitivo, tendrán opción los empleados pertenecientes a la plantilla, siempre y cuando, a criterio de la dirección de la empresa, posean el conocimiento y práctica suficiente para ocuparlas de forma idónea y se hallen en posesión de la titulación necesaria para poder desarrollar el cometido específico de conductor o capataz en el puesto consecuencia de la vacante.

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

Excedencias: El trabajador/a afecto al presente convenio con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le conceda excedencia por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia

voluntaria el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de dos años de servicio efectivo en la empresa.

**Art. 48.º Ropa de trabajo.**

Las prendas que quedan integradas y que Asimismo componen los uniformes de trabajo para el personal, de uso obligatorio para todos los grupos profesionales, y del mismo color para todo el personal son las que seguidamente se especifican:

**INVIERNO:**

- Un pantalón de invierno.
- Una camisa franela-polo.
- Un jersey-forro.
- Un anorak (con una duración mínima de tres años).
- Un chaleco (con una duración mínima de dos años).
- Un par de botas invierno tipo *trecking*.
- Una polaina de agua.
- Un par de botas de aguas duración mínima tres años.
- Un traje de agua (con una duración mínima de tres años).
- Un gorro.
- Guantes los necesarios entregando los usados.

**VERANO:**

- Un pantalón verano.
- Dos polos manga corta.
- Un par botas tipo chiruca.

La ropa se repondrá a sustitución con aportación de la ropa deteriorada. En caso de pérdida o sustracción el trabajador/a deberá soportar el coste, que se detraerá en nómina.

Además la empresa dotará de aquellos equipos de protección individual adecuados para la realización de las diferentes tareas. Aquellos medios que por su naturaleza determinen, serán de uso «personal e individualizado».

La ropa será devuelta con la liquidación de la nómina y en caso de no devolución su descuento de la misma.

**Art. 49.º Servicios médicos.**

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

**Art. 50.º Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.**

Por acordarlo así, expresamente, ambas partes acuerdan, en virtud del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

Ambas partes acuerdan tratar en el comité de seguridad y salud el alcohol y las drogas para la prevención y tratamiento de las drogodependencias.

**Art. 51.º Acción sindical.**

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

**Art. 52.º Cuota sindical.**

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado y previa conformidad, siempre de este.

**Art. 53.º Polivalencia funcional.**

Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan en la empresa ambas partes acuerdan la polivalencia funcional de las tareas a realizar por los trabajadores/as adscritos a este convenio, teniendo por tanto la obligación de realizar cualquier trabajo o tarea que les fuera encomendada, respetándose las retribuciones del grupo profesional prevalente del trabajador/a.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

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



Segunda. — Las tablas salariales contenidas en el anexo I son las tablas para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, que afectarán única y exclusivamente para el personal perteneciente a la contrata de limpieza viaria del Ayuntamiento de Tarazona.

—Las tablas salariales del año 2022 tendrán un incremento del 2,5% sobre las del 2021, que serán las mismas de los años 2020 y 2019.

—Las tablas del año 2023 incorporadas en el anexo regirán una vez sean incorporadas en los pliegos de condiciones y con efectos de la fecha de inicio del contrato, de lo contrario regirán las de año 2022.

—Las tablas salariales del año 2024 tendrán un incremento del 2.5% sobre las de 2023.

—Las tablas salariales del año 2025 tendrán un incremento del 3.5% sobre las de 2024.

Tercera. — Para todo el personal afectado por el ámbito funcional y personal de este convenio se acuerda abonar mensualmente una paga no consolidable por un importe equivalente al 10 % del salario bruto mensual de las tablas salariales vigentes en la actualidad, desde el mes de mayo de 2023 al mes de octubre de 2023, ambos inclusive.

Esta paga no será compensable ni absorbible con los incrementos aquí pactados y que se puedan pactar en un futuro.

En el supuesto de que durante los meses de abono de esta paga entrara en vigor el nuevo contrato de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Tarazona, el personal afectado a esta contrata y con efectos del día de la entrada en vigor del nuevo contrato, no percibirá la paga regulada en este acuerdo.

Ambas partes coinciden en la necesidad de hacer las gestiones necesarias con la administración para lograr la consolidación en tablas salariales del incremento del 10% pactado para el personal afectado por la contrata de recogida de residuos sólidos de la Comarca de Tarazona y el Moncayo, así como buscar la convergencia salarial en las siguientes licitaciones entre el personal afectado por las dos contratas en fecha 31 de diciembre de 2025.

Las tablas salariales contenidas en los anexo II son las tablas para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, que afectarán única y exclusivamente para el personal perteneciente a la contrata de recogida de residuos sólidos de la Comarca de Tarazona y el Moncayo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2022

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Salario base	Plus penoso	Plus nocturno	Plus actividad	Plus asistencia	Plus productividad	Paga verano y Navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Bruto anual
OPERARIOS	Peón día	23.01	4,60		6,24	2,29	77,57	767,51	395,00	1.046,81	15.187,38
	Peón noche	23.01	4,60	5,75	6,24	2,29	77,57	767,51	395,00	1.196,24	16.900,81
	Conductor día	24,36	4,87		11,77	2,29	101,19	807,92	415,25	1.237,73	17.792,66
	Conductor noche	24,36	4,87	6,09	11,77	2,29	101,19	807,92	415,25	1.395,80	19.607,21
	Auxiliar administrativo	23,01	4,60		6,24	2,29	77,57	767,51	395,00	1.046,81	15.187,38
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	28,29	5,66		12,48	4,21		1.093,69	517,30	1.487,82	19.748,85
	Encargado	32,24	6,45		13,11	6,14		1.379,43	619,40	1.737,96	22.907,02

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Hora extra
OPERARIOS	Peón día	10,85
	Peón noche	13,77
	Conductor	11,58
	Conductor festivo	16,35

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Festivos
OPERARIOS	Peón día	87,03
	Peón noche	87,03
	Conductor día	103,05
	Conductor noche	103,05
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	110,77
	Encargado	119,70

TABLA SALARIAL 2023 (PROVISIONALES)

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Salario base	Plus penoso	Plus nocturno	Plus actividad	Plus asistencia	Plus productividad	Paga verano y Navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Bruto anual
OPERARIOS	Peón día	28,07	5,61		7,61	2,79	94,64	936,36	481,90	1.277,11	18.525,58
	Peón noche	28,07	5,61	7,02	7,61	2,79	94,64	936,36	481,90	1.459,41	20.617,32
	Conductor día	29,72	5,94		14,36	2,79	123,45	985,66	506,61	1.510,03	21.706,04
	Conductor noche	29,72	5,94	7,43	14,36	2,79	123,45	985,66	506,61	1.702,88	23.919,85
	Auxiliar administrativo	28,07	5,61		7,61	2,79	94,64	936,36	481,90	1.277,11	18.525,58
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	34,51	6,90		15,23	5,14	0,00	1.334,30	631,11	1.815,14	24.093,14
	Encargado	39,33	7,87		15,99	7,49	0,00	1.682,90	755,67	2.120,31	27.944,53

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Hora extra
OPERARIOS	Peón día	13,24
	Peón noche	16,80
	Conductor	14,13
	Conductor festivo	19,95

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Festivos
OPERARIOS	Peón día	106,18
	Peón noche	106,18
	Conductor día	125,72
	Conductor noche	125,72
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	135,14
	Encargado	146,03

**TABLA SALARIAL 2024 (PROVISIONALES)**

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Salario base	Plus penoso	Plus nocturno	Plus actividad	Plus asistencia	Plus productividad	Paga verano y Navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Bruto anual
OPERARIOS	Peón día	28,77	5,75		7,80	2,86	97,01	959,77	493,95	1.309,04	18.988,12
	Peón noche	28,77	5,75	7,19	7,80	2,86	97,01	959,77	493,95	1.495,90	21.130,66
	Conductor día	30,46	6,09		14,72	2,86	126,54	1.010,30	519,28	1.547,78	22.248,48
	Conductor noche	30,46	6,09	7,62	14,72	2,86	126,54	1.010,30	519,28	1.745,45	24.518,79
	Auxiliar administrativo	28,77	5,75		7,80	2,86	97,01	959,77	493,95	1.309,04	18.988,12
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	35,37	7,07		15,61	5,27		1.367,66	646,89	1.860,53	24.694,08
	Encargado	40,31	8,06		16,39	7,68		1.724,97	774,56	2.173,32	28.641,03

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Hora extra
OPERARIOS	Peón día	13,57
	Peón noche	17,22
	Conductor	14,48
	Conductor festivo	20,45

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Festivos
OPERARIOS	Peón día	108,83
	Peón noche	108,83
	Conductor día	128,86
	Conductor noche	128,86
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	138,52
	Encargado	149,68

**TABLA SALARIAL 2025 (PROVISIONALES)**

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Salario base	Plus penoso	Plus nocturno	Plus actividad	Plus asistencia	Plus productividad	Paga verano y Navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Bruto anual
OPERARIOS	Peón día	29,78	5,96		8,07	2,96	100,41	993,36	511,24	1.354,86	19.655,32
	Peón noche	29,78	5,96	7,45	8,07	2,96	100,41	993,36	511,24	1.548,26	21.875,12
	Conductor día	31,53	6,31		15,24	2,96	130,97	1.045,66	537,45	1.601,95	23.031,63
	Conductor noche	31,53	6,31	7,88	15,24	2,96	130,97	1.045,66	537,45	1.806,54	25.379,58
	Auxiliar administrativo	29,78	5,96		8,07	2,96	100,41	993,36	511,24	1.354,86	19.655,32
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	36,61	7,32		16,16	5,45		1.415,53	669,53	1.925,64	25.559,54
	Encargado	41,72	8,34		16,96	7,95		1.785,34	801,67	2.249,39	29.641,94

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Hora extra
OPERARIOS	Peón día	14,04
	Peón noche	17,82
	Conductor	14,99
	Conductor festivo	21,17

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Festivos
OPERARIOS	Peón día	112,64
	Peón noche	112,64
	Conductor día	133,37
	Conductor noche	133,37
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz	143,37
	Encargado	154,92

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2022 - PERSONAL RBU

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Salario base	Plus penoso	Plus nocturno	Plus actividad	Plus asistencia	Complemento puesto trabajo	Paga verano y Navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Bruto anual
OPERARIOS	Conductor	23,58	4,72		11,40	2,22	3,03	781,94	401,90	1.350,92	16.240,84
	Conductor noche	23,58	4,72	5,90	11,40	2,22	3,03	781,94	401,90	1.350,92	17.845,64

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Hora extra
OPERARIOS	Conductor	11,21
	Conductor festivo	15,82

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Festivos
OPERARIOS	Conductor	99,73

ANEXO III

<b>FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CO</b>	<b>DATOS DEL TRABAJADOR</b>					
	[ ]					
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			N.I.F.		IDENTIFICADOR
	[ ]			[ ]		[ ]
	N.A.F.		D.C.	G.C.	AC/OC	Nº PLURIEMPLEO
[ ]		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
PERIODO DE LIQUIDACIÓN			COEF.R.J.	EXPLOTACIÓN DE NÓMINA		
[ ]			[ ]	[ ]		

ÁREA DE NÓMINA  
DIVISIÓN FINANCIERA  
C. C. C.

DEVENGOS	UNIDADES	PRECIOS	IMPORTES
<b>(A) TOTAL DEVENGADO</b>			[ ]

RETENCIONES Y DEDUCCIONES

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL			IMPUESTO SOBRE LA RENTA ACUMULADO				
REGIMEN GENERAL	C. COMUNES	A. T. E. P.	NACIONAL	BASES	RET/ING.	CTA	
Importes Cotizables	[ ]	[ ]	Retribución Dineraria	[ ]	[ ]	[ ]	
Importes Prorrata	[ ]	[ ]	Retribución Especie	[ ]	[ ]	[ ]	
Importes Horas Extras	[ ]	[ ]	Retribución Exenta	[ ]	[ ]	[ ]	
B.C. Suspensión Laboral	[ ]	[ ]	Otras Retribuciones	[ ]	[ ]	[ ]	
	C. COMUNES	A. T. E. P.	DESEMPLEO	F. PROFES.	FOGASA	H. EXTRAS GENERALES	H. EXTRAS F. MAYOR
Aportación Empresa	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

**(B) TOTAL RETENCIONES Y DEDUCCIONES** [ ]

**LIQUIDO A PERCIBIR (A - B)** [ ]

# BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-1 · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

**TARIFAS:**  
(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

**Anuncios ordinarios:**

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

**Anuncios urgentes:**

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

**Administración:**  
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.  
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

**Talleres:**  
Imprenta Provincial, Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

**Correos electrónicos:** [bop@dpz.es](mailto:bop@dpz.es) / [imprenta@dpz.es](mailto:imprenta@dpz.es)

**Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:**  
<http://boletin.dpz.es/BOPZ/>

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o [www.dpz.es](http://www.dpz.es)