

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-4293

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE SAU EN EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS CONSORCIO AGRUPACIÓN Nº 8 DE TERUEL, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU EN EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS CONSORCIO AGRUPACIÓN Nº 8 DE TERUEL celebrada en Zaragoza el día 8 de agosto de 2024, por la que se acuerda la aprobación y firma del citado Convenio Colectivo para los años 2024 a 2026 y solicitud de inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón (Código localizador OP411O74), y su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Teruel.

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, visto el texto subsanado en fecha 6 de noviembre de 2024 y comunicado el 22 de noviembre de 2024.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón:

El Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU EN EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS CONSORCIO AGRUPACIÓN Nº 8 DE TERUEL -2024-2025-2026, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante la Vicepresidenta segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria, en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Documento firmado electrónicamente, 28 de noviembre de 2024.-

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023.

Subdirector Provincial de Trabajo, MOISÉS ALCALÁ GAGO.

CONVENIO DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL OCUPADO POR LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. EN EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DEL CONSORCIO AGRUPACIÓN Nº8 (TERUEL)

AÑO 2024 - 2026

PREÁMBULO	4
CAPITULO I - NORMAS GENERALES	4
Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.-	4
Art. 2º. VIGENCIA.-	4
Art. 3º. DURACIÓN Y PRORROGA.-	4
Art. 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-	5

Art. 5º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-	5
Art. 6º. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-	5
Art. 7º. NORMAS SUBSIDIARIAS.-	6
Art. 8º. COMISIÓN MIXTA.-	6
Art. 8.BIS- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.-	7
Art. 9º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-	7
Art. 10º. CONTRATO DE TRABAJO.-	7
Art. 11º. SUBROGACIÓN.-	7
Art. 12º. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.-	8
CAPITULO II - CONDICIONES ECONÓMICAS	9
Art. 13º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-	9
Art. 14º. SALARIO BASE.-	9
Art. 15º. PLUS PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.-	9
Art. 16º. PLUS ASISTENCIA.-	9
Art. 17º. PLUS ACTIVIDAD.-	10
Art. 18º. PLUS PRODUCTIVIDAD.-	10
Art. 19º. PLUS TRANSPORTE.-	11
Art. 20º. PLUS MECÁNICO.-	11
Art. 21º. TABLAS SALARIALES.-	11
Art. 22º. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.-	11
Art. 23º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-	12
Art. 24º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-	12
Art. 25º. PAGO DE HABERES.-	13
Art. 26º. HOJA DE SALARIOS.-	13
CAPITULO III - JORNADA, DESCANSO Y PERMISO	14
Art. 27º. JORNADA.-	14
Art. 28º. DESCANSO INTERMEDIO EN JORNADA CONTINUA.-	14
Art. 29º. HORARIOS Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA.-	14
Art. 30º. VACACIONES.-	15
Art. 31º. DESCANSOS Y FESTIVOS.-	15
Art. 32º. PERMISOS.-	15
Art. 33º. LICENCIAS.-	15
Art. 34º. CALENDARIO LABORAL.-	17
CAPITULO IV - MEJORAS SOCIALES	18
Art. 35º. COMPLEMENTO DE IT.-	18
Art. 36º. PLAN DE IGUALDAD.-	18
Art. 37 º. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-	18
Art. 38 º. ANTICIPOS DE NOMINA AL PERSONAL.-	19
CAPITULO V - RÉGIMEN INTERNO	20
Art. 39º. ASCENSOS, TRASLADOS Y EXCEDENCIAS.-	20
Art. 40º. ROPA DE TRABAJO.-	20
Art. 41º. SERVICIOS MÉDICOS.-	21
Art. 42º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.-	21
Art. 43º. ACCIÓN SINDICAL.-	21
Art. 44º. CUOTA SINDICAL.-	21
Art. 45º. POLIVALENCIA FUNCIONAL.-	21
Art. 46º. GENERO NEUTRO.-	22
CLÁUSULAS ADICIONALES.-	23
CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.-	23
ANEXO I	24
ANEXO II	26
ANEXO III	27
ANEXO IV	28

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo en virtud de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores ha sido negociado por la Comisión Negociadora constituida por las partes a continuación relacionadas:

Representantes de la empresa:

D. José Joaquín Jiménez López de Oñate
D. José Luis Hernández Navarro
D. Carmelo Jiménez Bozal

Representantes de los trabajadores:

D. Alberto García Carbó

Todo ello de acuerdo con las actas de constitución de mesa negociadora y firma del presente Convenio Colectivo, las cuales se adjuntan.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I- NORMAS GENERALES

Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente convenio será de aplicación a todo el personal ocupado por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. en el Servicio de Recogida de Residuos de los municipios que forman parte del Consorcio Agrupación N°8 Teruel, en los centros de trabajo que la empresa dispone en los municipios de Teruel y Montalbán.

Art. 2º. VIGENCIA.-

El presente convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Art. 3º. DURACIÓN Y PRORROGA.-

La duración del presente Convenio será de 3 años contados a partir del 1 de enero de 2024, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2026 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.

Art. 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Constituyendo el presente Convenio un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separadas de su contexto íntegro.

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 vigente total o parcialmente, se considerará este convenio colectivo nulo en su totalidad y sin eficacia alguna.

Si la publicación de una ley o norma convencional altera el equilibrio negocial, concediendo mayores derechos que los reconocidos en este convenio, se aplicarán dichos derechos desde su entrada en vigor, pero se suspenderá la aplicación del convenio hasta que las partes valoren si procede renegociar el convenio, si en el plazo de un mes no se llega a un acuerdo, el convenio quedará sin efecto.

Art. 5º. 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 puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo 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.

No obstante, lo anterior, si existiese algún trabajador/a que a la entrada en vigor del presente Convenio tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma función profesional se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

Art. 6º. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se consideran en su conjunto más beneficiosas a las establecidas en el Convenio General del Sector.

Art. 7º. NORMAS SUBSIDIARIAS.-

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que se encuentre en vigor. así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

Art. 8º. COMISIÓN MIXTA.-

Se creará una Comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y uno de los trabajadores de la misma.

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente Convenio.

Ambas partes podrán asistir con un asesor que tendrá voz y no voto.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de los dos miembros de la comisión.

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

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- 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 práctica del Convenio Colectivo o venga establecido en su texto.
- E) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio será sometida previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, para la solución de las discrepancias de cualquier clase que surjan en aras a la interpretación y aplicación e inaplicación del convenio, así como en la fase de su negociación, se excluyen expresamente los arbitrajes vinculantes, estableciendo un procedimiento para la solución de conflictos consistente en una comunicación escrita a la otra parte. Como procedimiento específico para la solución de discrepancias, la empresa convocará una reunión de la comisión en el plazo de 5 días y estableciéndose un plazo máximo para resolver de 15 días. En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a un órgano de mediación no vinculante o acudir a la vía judicial

Art. 8.BIS- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan someter la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, las discrepancias que surjan sobre cualquiera de las materias que sean competencia del referido Servicio de Mediación y que no correspondan a la Comisión Paritaria.

Este procedimiento de resolución de conflictos no se aplicará para la negociación del Convenio y la solución del conflicto que surja del mismo.

Art. 9º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que ésta 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 art. 64 del E.T. y normas concordantes.

Art. 10º. 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 una copia del contrato de trabajo, una vez registrado por la oficina de empleo.

La empresa y la representación de los trabajadores se someterán a lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación (ET, Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad).

Se realizarán de conformidad con lo establecido en el ET, así como en la legislación vigente en la materia en cada momento

Art. 11º. SUBROGACIÓN.-

Si finaliza la adjudicación, a que se refiere el artículo 1.º del presente texto articulado, y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de esta, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen respecto de FCC 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. 12º. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.-

Cuando sea preciso introducir modificaciones sustanciales en la prestación o realización de los servicios contractuales, modificaciones solicitadas por el Consorcio Agrupación N°8 – Teruel, o mejora en la realización de los servicios, se atenderá a lo que se ordena al respecto en el art. 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores. También será causa justificativa de modificación de condiciones de trabajo cualquier modificación o alteración del mismo que afecte a las cantidades económicas o revisiones de precios.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, no necesitando justificación de la medida cuando dichos turnos vengán impuestos por el Consorcio Agrupación N°8 – Teruel.

No se considerará modificación sustancial los cambios de puesto que no supongan cambio de grupo profesional.

CAPITULO II - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 13º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y los complementos que para cada grupo profesional y funciones se determinan en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes. Dichas tablas forman un todo de tal forma que si se modifican o alteran los conceptos e influyen en el bruto anual las partes se deberán reunir para volver a negociar.

La nómina será telemática, bien por APP o bien por correo electrónico

Art. 14º. SALARIO BASE.-

El salario base del personal afecto al presente Convenio es el que se determina para el grupo profesional y las funciones que realiza en los anexos correspondientes.

Art. 15º. PLUS PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.-

Las partes acuerdan que las actividades realizadas de recogida, englobadas en el presente Convenio constituyen y concurren las circunstancias de la penosidad y la peligrosidad por las peculiares condiciones de aislamiento en el que se ejecuta el contrato.

Se excluye expresamente el plus tóxico, el cual no concurre en las actividades de alcantarillado, si cambiaran las circunstancias que determinasen su regulación las partes se comprometen a juntarse y analizar su concurrencia.

Consecuencia de lo anterior este plus constituirá el 25% del salario base.

Art. 16º. PLUS ASISTENCIA.-

Al salario base se adicionará, en concepto de asistencia, un plus de asistencia en la cuantía que para cada una de las categorías se fija en las tablas anexas a este convenio.

Este plus se devengará mensualmente, con una asistencia completa en función del calendario de servicios del trabajador, y no se computará para el cálculo de festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni en las horas extraordinarias. En vacaciones no se cobrará si no es ordinario, siendo ordinario cuando sobrepase los 180 días seguidos, por quedar así expresamente pactado.

El plus de asistencia se cobrará en caso ausencia por licencias tramitadas y concedidas de manera normal y correcta, pero no en caso de ausencia derivada de otros conceptos.

Art. 17º. PLUS ACTIVIDAD.-

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio percibirá, en concepto de complemento por calidad de trabajo, cuantificado por disciplina y diligencia, un plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija en las tablas anexas, e incluirá el lavado de la ropa.

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

A) Llevar a cabo las tareas encomendadas por la empresa.

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

C) Cuidar de la custodia del vehículo, útil o herramientas asignadas a su cargo.

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

E) Evitar en todo momento el producir un accidente con daños propios, o bien a terceros, así como la rotura de piezas, mecanismos, útiles o herramientas asignadas, incluidos los contenedores que formen parte de su ruta de recogida y no ser sancionado o cometer infracciones administrativas.

Este plus de actividad se devengará mensualmente, con un rendimiento normal y correcto, y no se computará para el cálculo de domingos o festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni en las horas extraordinarias.

En caso de incumplimiento de las obligaciones, no se abonará el plus asistencia durante todo el mes.

Art. 18º. PLUS PRODUCTIVIDAD.-

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio percibirá, en concepto de complemento por cantidad de trabajo, un plus de productividad de la cuantía que para cada nivel y categoría se fija en las tablas anexas.

Se considera como elemento determinante de la productividad que el trabajador realice durante su jornada la recogida o lavado de todos los contenedores incluidos en su recorrido, exceptuando aquellos que no se hayan podido recoger por motivos debidamente justificados.

Este plus se devengará mensualmente (con datos del mes anterior) con un rendimiento normal y correcto, sujetándose a las normas establecidas en la empresa para su desempeño, y no se computará para el cálculo de festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni en las horas extraordinarias.

En caso de incumplimiento de las obligaciones, no se abonará el plus de productividad duran el mes.

Art. 19º. PLUS TRANSPORTE.-

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

Este plus de transporte se devengará por jornada efectivamente trabajada para todos los trabajadores excepto, domingos y festivos con un rendimiento normal y correcto. Se computará para el cálculo de vacaciones

Art. 20º. PLUS MECÁNICO.-

Se regula y completa el convenio general del sector incluyendo la categoría de mecánico, siendo tal, el que desarrolla su trabajo en el taller de la empresa durante más de 200 jornadas anuales.

Los trabajadores que no desarrollen las tareas de mecánico de forma continuada recibirán este plus que se establece en tablas salariales.

El conductor o peón que desarrolle funciones de mecánico de forma eventual, será considerado mecánico a todos los efectos la jornada que desempeñe estas tareas, recibiendo la formación propia de esta categoría en prevención de riesgos laborales.

Art. 21º. TABLAS SALARIALES.-

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio son las reflejadas en la tabla salarial del Anexo I, y forman parte inseparable del mismo.

Art. 22º. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.-

Teniendo el servicio el carácter de público, todo el personal del servicio que tenga que trabajar a requerimiento de la empresa en día festivo o domingo, percibirá, por día efectivamente trabajado, las cantidades indicadas en las tablas salariales anexas.

A los efectos establecidos en el párrafo anterior, tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral de cada uno de los centros de trabajo y el 3 de noviembre, San Martín de Porres.

La empresa, podrá acordar con el trabajador, que, en lugar de abonar dichas cantidades, establecer un sistema de compensación de dichos días por descansos, adaptado a las necesidades del servicio.

La prestación de servicios los días festivos, establecidos en calendario laboral, no se tendrán en cuenta para el cómputo de la jornada anual.

La empresa establecerá un calendario de festivos para que los trabajadores conozcan con antelación los que tienen que trabajar, que se podrá modificar en función de las necesidades del servicio.

Art. 23º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como de beneficios, se abonarán a razón del importe expresamente pactado para el grupo profesional y tareas que figuran en las tablas salariales.

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.

El abono de dichas gratificaciones se realizará en los meses de junio y diciembre (verano y Navidad) y marzo (beneficios).

Art. 24°. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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

Dado que se presta un servicio público esencial se entiende como hora extraordinaria fuerza mayor aquellas que no forman parte de la organización y distribución de los servicios y se determinan por ser necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del servicio público y para atender al mismo, o mantenimiento, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador, tal y como establece el Convenio General del Sector.

Como máximo el número de horas extraordinarias serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Las cantidades a abonar por cada hora extra son las establecidas en las tablas salariales.

Las horas extraordinarias realizadas en temporada alta (De 15 de julio a 15 de septiembre) se realizará el pago establecido de acuerdo a las tablas salariales

Las horas extraordinarias realizadas en temporada baja, se acumularán generando una bolsa de horas a devolver, cuya correspondencia será de ocho horas a un día.

Art. 25°. PAGO DE HABERES.-

El pago de haberes se percibirá el primer día hábil del mes siguiente al del devengo y se entregará un recibo al efecto. En el caso de ser necesaria una regularización, se realizarán sólo las de los trabajadores que la precisen y se ingresará con la nómina del mes siguiente. En estos casos se recibirá un recibo adicional con lo no recogido en el entregado del mes. Con lo cual si se tiene regularización se recibirán dos recibos: el del mes en curso y el de la regularización.

A medida que se vaya implantando en la empresa el sistema de acceso y descarga de nómina por web o app, este será el único medio de entrega de la misma.

Art. 26°. HOJA DE SALARIOS.-

La hoja de salarios actual se mantendrá vigente por acordarlo así ambas partes de conformidad, todo ello, con el art. 29 del Estatuto de los Trabajadores. La hoja de salarios aparece en el Anexo II, sin perjuicio de que la empresa pueda realizar las modificaciones oportunas siempre siguiendo las pautas del artículo antes citado.

CAPITULO III - JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 27°. JORNADA.-

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual

El cómputo anual de las jornadas totales a realizar será de 1.808 horas

Ambas partes acuerdan que, si la modificación de la jornada máxima afecta a la distribución de los servicios o desequilibra el convenio, se procederá a renegociar el convenio dejando en suspenso su aplicación, si no se llega a un acuerdo en el plazo de un mes se dejará sin vigor el convenio.

Art. 28°. 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 ochenta horas anuales por persona trabajadora durante la vigencia del convenio, que estará a disposición de la empresa para distribuir de forma irregular para el desarrollo de trabajos excepcionales y que surjan durante el años para atender los incrementos de trabajo y para la formación de la persona empleada en prevención y seguridad y salud en el trabajo y CAP, debiendo realizarse fuera del horario de trabajo y por tanto sin que se puedan considerar horas extraordinarias al formar parte de su jornada anual.

Si no se utiliza esta bolsa de 80 horas durante el año, se dará y considerará como tiempo efectivo de trabajo y no se acumularán para el año siguiente.

Art. 29°. 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 Administración.

No obstante, el párrafo anterior se acuerda entre las partes la creación de un calendario a fin de que las personas de la plantilla sean concededores con la previsión suficiente, de la necesidad de realizar su trabajo en sábado, domingo o festivo.

Para aquellas personas empleadas que realicen los trabajos en sábados, siempre que sea temporada baja, tendrán su descanso semanal en lunes.

Art. 30°. VACACIONES.-

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones y percibirán como retribución de las mismas, el importe que para cada categoría se pacta expresamente en la tabla salarial. Si por resolución judicial o disposición legal se tuviera que modificar la cantidad que se cobra por vacaciones, las partes se comprometen a renegociar el Convenio y redistribuir los conceptos salariales de tal forma que no se altere el bruto anual del trabajador.

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

Los trabajadores disfrutarán de las vacaciones, de uno en uno, en períodos mínimos de 15 días naturales y siempre que no se perjudique el servicio. Anualmente se establecerá un calendario de disfrute de vacaciones según la distribución del Anexo II.

Se podrán realizar cambios de períodos de vacaciones entre trabajadores, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre y cuando se realice entre trabajadores de la misma categoría y dentro del mismo centro de trabajo.

Se acuerda redistribuir todos los conceptos salariales de tal forma que sin alterar el bruto durante el periodo de vacaciones se retribuyan con todos los pluses.

Art. 31°. DESCANSOS Y FESTIVOS.-

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

Art. 32°. PERMISOS.-

La empresa concederá al personal que lo solicite, con una anticipación de diez días, permisos sin retribución alguna de hasta cinco días al año, previa justificación y siempre que no coincidan dos trabajadores. En caso de coincidencia se realizará el correspondiente sorteo.

Art. 33°. LICENCIAS.-

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará de las siguientes licencias previo aviso y justificación, siempre atendiendo a lo regulado en el ET.

- a) Por matrimonio, quince días naturales, este permiso se reconocerá también a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro de parejas de hecho, para lo cual se deberá presentar el correspondiente certificado que lo acredite.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

- b) Por boda de hijo o hermanos, un día si es en la misma localidad y tres días naturales en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación con acreditación del parentesco. En el caso del desplazamiento habrá que justificarlo.

- c) 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.

Justificantes: Documentos que justifiquen el fallecimiento y el parentesco. En caso de enfermedad: Certificado médico que acredite la enfermedad, certificado que acredite el ingreso en un centro hospitalario, certificado médico que acredite la intervención quirúrgica y el reposo domiciliario. En el caso del desplazamiento habrá de justificarlo.

- d) Por fallecimiento, dos días y cuatro días en caso de desplazamiento teniendo en cuenta para la concesión la distancia entre los municipios, los medios de transporte existentes entre ellos, el tiempo que se

tarda de un lugar a otro y otras circunstancias que permiten discriminar positivamente a quien tiene que realizar una travesía más larga y complicada.

Justificantes: documentos que justifiquen el fallecimiento y el parentesco.

e) Por nacimiento de hijo, se regirá por lo establecido en el Art. 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por asistencia al médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador, por un tiempo máximo de quince horas al año.

Justificantes: Certificado de asistencia al médico.

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

Justificantes: Certificado de asistencia al médico especialista.

h) Para el caso de renovación de carné 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.

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

i) Para el personal con funciones de peón que sea titular del carné 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 al año.

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

j) Por bautizo de hijo, un día natural.

Justificante de la parroquia.

Del mismo modo, en el caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización de familiares de primer grado, se permitirá disfrutar de la licencia, de manera continuada, mientras se mantenga el hecho causante. Previo aviso y justificación suficiente, si las necesidades del servicio lo permiten, el disfrute de los días podrá realizarse de forma no consecutiva.

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.

Se adjunta a este Convenio el Anexo IV con los parentescos de afinidad y consanguinidad a nivel informativo.

Art. 34º. CALENDARIO LABORAL.-

Durante el mes de diciembre y si ello fuera posible por haberse publicado el calendario oficial de Fiestas, la empresa procederá a confeccionar el calendario laboral para el año correspondiente.

Empresa y representación sindical a finales de año, negociarán el calendario laboral del año siguiente, en caso de no llegar a ningún acuerdo se adoptará el establecido por la empresa, sin perjuicio de las acciones que se quieran ejercer.

CAPITULO IV - MEJORAS SOCIALES

Art. 35º. COMPLEMENTO DE IT

En el caso de IT derivada de accidente de trabajo ocurrido en jornada de trabajo y a consecuencia del desarrollo de este, la empresa complementará la prestación social en un 10%, siempre que no sea debido al incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa o por falta de llevar los EPIS facilitados por la empresa. Este complemento de IT no se abonará cuando sea debido a accidente In itinere.

Será condición para cobrar dicho complemento, el atender a los requerimientos hechos por la mutua o servicios médicos que sigan su tratamiento y atender a las visitas que se concierten para su mejoría.

Complemento en caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral: Cuando la IT derivara de enfermedad común o accidente no laboral, 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. 36º. 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 I Plan de Igualdad de FCC Medio Ambiente (2023) firmado por la empresa FCC Medio Ambiente con los sindicatos UGT y CC.OO.

Art. 37 °. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-

1º.- Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, imputable a la empresa (órdenes de servicio, fallos de vehículos) 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.

2º.- 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. 38 °. ANTICIPOS DE NOMINA AL PERSONAL.-

El trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPITULO V - RÉGIMEN INTERNO

Art. 39º. 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 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 deberá cubrir un nuevo período de dos años de servicio efectivo en la empresa.

Art. 40º. ROPA DE TRABAJO.-

Las prendas que quedan integradas y que así mismo componen los uniformes de trabajo para el personal, de uso obligatorio para todo el grupo profesional de operarios son las que seguidamente se especifican:

INVIERNO		VERANO	
• Anorak o Chaleco	1	• Forro polar	1
• Forro polar	1	• Polo	2
• Polo	2	• Pantalón	2
• Pantalón	2	• Calzado	1
• Botas	1	• Gorra	1
• Chubasquero	1		
• Protector cuello	1		
• Gorro	1		

Una vez que se complete la dotación inicial indicada, la entrega de la ropa de trabajo será a reposición, teniendo el trabajador la obligación de entregar la ropa a reponer por rotura o deterioro. En caso de pérdida o extravío, se deberá abonar su valor, que se detraerá de la nómina.

A todo trabajador contratado para la suplencia de vacaciones se le entregará la ropa indicada en función del período de sustitución y de la duración del contrato.

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 devolverse se descontará de esta.

Art. 41º. SERVICIOS MÉDICOS.-

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

Art. 42º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.-

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

Art. 43º. 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 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 44º. CUOTA SINDICAL.-

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste. Dicha solicitud deberá ser renovada de año en año, no presumiéndose su afiliación sin dicha solicitud.

Art. 45º. POLIVALENCIA FUNCIONAL.-

Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan en la empresa ambas partes acuerdan la polivalencia funcional, dentro y fuera del grupo profesional, de las tareas a realizar por las personas empleadas y adscritas a este convenio teniendo por tanto la obligación de realizar cualquier trabajo o tarea que les fuera encomendada respetándose las retribuciones del grupo prevalente del trabajador, cuando las funciones realizadas sean de grupo distinto.

Art. 46º. GENERO NEUTRO.-

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

CLÁUSULAS ADICIONALES.-

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

SEGUNDA. - las tablas incorporadas a este convenio regirán durante todos los años de vigencia del contrato

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.-

Sin perjuicio de todo lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en concreto

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se considerará como causa técnica, causa productiva y económica suficiente, por acuerdo de ambas partes con la firma de este convenio, la modificación por parte de la administración del contrato que rige el servicio que desarrollan los trabajadores. Si esta modificación se produce, ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora para valorar el alcance de la modificación y sus consecuencias. Durante el periodo de consultas y negociación de 7 días, el convenio quedará en suspenso y no se aplicará hasta que no haya un nuevo acuerdo sobre el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas constituidos al efecto. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

ANEXO I

Se incorpora el presente acuerdo que se alcanzó en su día, dando por cumplido el acuerdo de absorción del personal de cuencas mineras, quedando absorbido por este nuevo convenio:

PACTO PERSONAL SUBROGADO

El objeto del pacto y la intención de ambas partes es estipular un acuerdo de subrogación que suponga la paz laboral permanente con un Anexo al convenio de Teruel del personal de FCCMA, S.A. del Servicio de Recogida de Residuos del Consorcio Agrupación N.º 8 y dar seguridad jurídica a los trabajadores afectados por la subrogación ya que hasta ahora carecían de cualquier norma laboral convencional:

1.- Se reconoce a los conductores de la subrogación un salario bruto anual de 18.500 euros distribuido en 14 pagas y media, excluido festivos y horas extraordinarias. El peón tendría un salario bruto de 14.434 € euros anuales

2.- El complemento personal no consolidable CSNC, se transforma en complementos salariales consolidados: En primer lugar, un complemento productivo que forma parte del bruto anual del artículo 1 de este Pacto y consistente en 100 euros mensuales por 12 pagas que se devengará mes a mes por día efectivamente trabajado, por un cumplimiento diligente, asistencia puntual al puesto de trabajo y respeto de las medidas preventivas y de seguridad dictadas por la empresa, así como de la observancia del mantenimiento de los equipos, equipamientos e instalaciones que la empresa ponga a disposición del trabajador para realizar su tarea. El objeto de este complemento de productividad es incentivar la diligencia en el trabajo y compensar esa dedicación. Este nuevo complemento se comenzará a percibir desde el 1 de enero de 2021. Las cuantías salariales que faltan hasta alcanzar el salario anual mencionado se distribuirán mensualmente, sumadas al salario base, entre los demás complementos salariales, también consolidados desde este Pacto, por los conceptos salariales que se expresan en el Recibo se Salarios Tipo (que les ha sido remitido durante las negociaciones por FCCMA) o aquellos conceptos similares que obran en el convenio colectivo señalado al inicio tales como plus peligrosidad, plus actividad, plus transporte.

3.- Se reconoce la hora extraordinaria en un precio de 11,85 euros. Y siempre que el trabajador preste sus servicios en domingo o festivo, los días a devolver surgirán de las horas de exceso de jornada, cuyas horas la empresa tendrá la opción de compensar o abonar. El trabajo en domingos y festivos tiene carácter obligatorio.

4.- El plus nocturno que se venía abonando a aquellos trabajadores, aunque no desarrollaban dicho trabajo por la noche, a partir del 1 de enero 2021 ya no lo cobrarán, solo se cobrará un plus nocturno de conformidad al convenio general del sector cuando se desarrolle dicho trabajo nocturno.

5.-Consecuencia de los acuerdos 1 y 2 se abonará a los siguientes trabajadores en concepto de atrasos la cantidad de:

1. Edo Aguilar, Evaristo 1500 euros
2. Edo Aguilar, Isidro Luis 1500 euros
3. Florido Caballero, Florencio 1500 euros
4. Gracia Carbó, Alberto 1500 euros
5. Labrada Ondiviela, Cesáreo 1500 euros
6. Montero Iritia, Alejandro 1500 euros
7. Saez Gomez, Miguel Angel 1500 euros
8. Víctor Gracia López 293,44 euros

6.- Como consecuencia de este pacto se plantea la congelación en la revisión salarial hasta la finalización del convenio actual de Teruel, en 31-12-2023 y la suspensión de todas las reclamaciones actuales y futuras por la percepción de emolumentos anteriores a la firma.

7.- Consecuencia del pacto los trabajadores desisten del conflicto colectivo planteado ante los juzgados de Teruel y garantizan la paz laboral durante la vigencia del pacto por lo que renuncian a cualquier acción que ponga en duda su validez.

Lo establecido en este pacto de subrogación quedará incorporado en un anexo al actual convenio.
En Teruel a 19 de enero de 2021

ANEXO II

Cuadrante Vacaciones

Trabajador	1ª quincena		2ª quincena	
	Trabajador 1	01-ene	15-ene	29-jun
Trabajador 2	16-ene	30-ene	14-jul	28-jul
Trabajador 3	31-ene	14-feb	29-jul	12-ago
Trabajador 4	15-feb	29-feb	13-ago	27-ago
Trabajador 5	01-mar	15-mar	28-ago	11-sep
Trabajador 6	16-mar	30-mar	12-sep	26-sep
Trabajador 7	31-mar	14-abr	27-sep	11-oct
Trabajador 8	15-abr	29-abr	12-oct	26-oct
Trabajador 9	30-abr	14-may	27-oct	10-nov
Trabajador 10	15-may	29-may	11-nov	25-nov
Trabajador 11	30-may	13-jun	26-nov	10-dic
Trabajador 12	14-jun	28-jun	11-dic	25-dic

El primer año de aplicación se realizará un sorteo entre los trabajadores del servicio de recogida de residuos del Consorcio Agrupación N°8 – Teruel, de modo que se le asignará un número a cada uno de ellos. Cada año, cada trabajador cambiará de número, incrementando una unidad.

Ejemplo: Año 2020, un trabajador será el número 2, en el año 2021 será el número 3 y así con todos ellos y cada año.

ANEXO III

FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

NIF: A28541639
 CALLE FEDERICO SALMÓN 13
 ÁREA DE NÓMINA
 DIVISIÓN FINANCIERA
 C.C.C.

DATOS DEL TRABAJADOR

[]						
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				N.I.F.	IDENTIFICADOR	
[]				[]	[]	
N.A.F.	D.C.	G.C.	AC/OC	Nº PLURIEMPLEO	FECHA ANTIGÜEDAD	
[]	[]	[]	[]	[]	[]	
PERIODO DE LIQUIDACIÓN				COEF.R.J.	EXPLOTACIÓN DE NÓMINA	
[]				[]	[]	

DEVENGOS

COTIZABLES EN EL MES	UNIDADES	PRECIOS	IMPORTES

(A) TOTAL DEVENGADO

[]

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	[]	[]	
Aportación Empresa						
C. COMUNES	M. E. I.	A. T. E. P.	DESEMPLEO	F. PROFES.	FOGASA	H. EXTRAS F. MAYOR
[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
RETENCIONES AL TRABAJADOR						

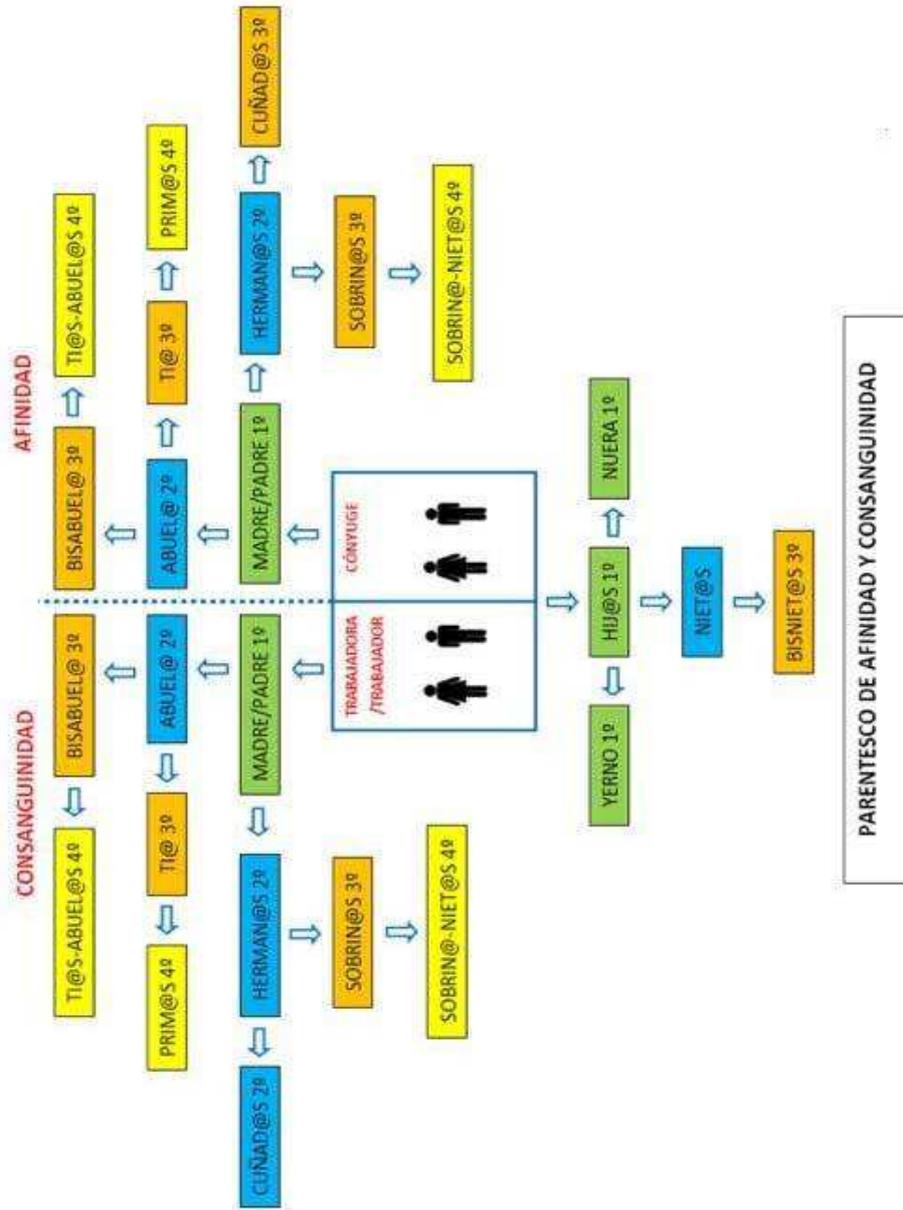
(B) TOTAL RETENCIONES Y DEDUCCIONES

[]

LIQUIDO A PERCIBIR (A - B)

[]

ANEXO IV



TABLAS SALARIALES RBU AGRUPACIÓN Nº8 - TERUEL 2024-2025-2026
--

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL PROFESIONAL	BASE	PTP	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	VACACIONES	PAGA BENEFICIOS	PLUS FESTIVO	BRUTO ANUAL
		€/día	€/día	€/día	€/mes	€/mes	€/mes	€	€	€	€	€/día	
OPERARIOS	PEÓN RBU	30,37 €	7,59 €	1,52 €	27,33 €	100,67 €	89,29 €	911,08 €	911,08 €	1.328,87 €	455,53 €	118,94 €	18.239,29 €
	CONDUCTOR	36,15 €	9,04 €	1,81 €	32,54 €	100,67 €	132,85 €	1.084,62 €	1.084,62 €	1.589,20 €	542,31 €	118,94 €	21.800,02 €
	MECÁNICO	36,15 €	9,04 €	1,81 €	32,54 €	161,23 €	142,81 €	1.084,62 €	1.084,62 €	1.659,72 €	542,31 €	118,94 €	22.646,25 €
MANDOS INTERMEDIOS	CAPATAZ/JEFE DE QUIPO	39,10 €	9,78 €	1,81 €	34,10 €	153,81 €	112,19 €	1.084,62 €	1.084,62 €	1.727,97 €	542,31 €	118,94 €	23.468,90 €
	ENCARGADO TALLER	49,20 €	12,30 €	2,13 €	35,20 €	163,43 €	153,81 €	1.279,85 €	1.279,85 €	2.145,90 €	639,92 €	118,94 €	28.979,97 €
	ENCARGADO GENERAL	72,31 €	18,08 €	3,61 €	201,91 €	186,56 €	173,41 €	2.169,24 €	2.169,24 €	3.208,31 €	1.084,62 €	118,94 €	43.959,04 €

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL PROFESIONAL	HORA
		EXTRAORDI.
OPERARIOS	PEÓN	14,87 €
	CONDUCTOR / MECÁNICO	14,87 €

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL PROFESIONAL	PLUS CONDUCTOR MECANICO (POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO)
€/d efectivo	CONDUCTOR	4,21 €