

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6818

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., para el servicio municipal de retirada de vehículos (servicios de grúa) del término municipal de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., para el servicio municipal de retirada de vehículos (servicios de grúa) del término municipal de Zaragoza, para el año 2025 (código de convenio 50100181012016), suscrito el día 1 de julio de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 4 de julio de 2025, requerida subsanación y presentada el 18 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 18 de septiembre de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES S.A PARA «EL SERVICIO MUNICIPAL DE RETIRADA
DE VEHÍCULOS (SERVICIOS DE GRÚA), DE GESTIÓN INTEGRAL DEL DEPÓSITO
MUNICIPAL DE VEHÍCULOS, Y DE INSTALACIÓN Y RETIRADA DE DIVERSO
MATERIAL DE SEÑALIZACIÓN PROVISIONAL Y PORTATIL DE TRÁFICO
SOBRE LA VÍA PÚBLICA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE ZARAGOZA»
PARA EL AÑO 2025.**

Art. 1. OBJETO.

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

Art. 2. AMBITO TERRITORIAL.

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

Art. 3. AMBITO PERSONAL.

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



Art. 4. AMBITO TEMPORAL.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025 y su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Art. 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

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

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

Art. 6. ABSORCION Y COMPENSACION.

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

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

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

Art. 7. GARANTIAS PERSONALES.

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

Art. 8. TRAMITACION DEL CONVENIO.

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

Art. 9. COMISIÓN PARITARIA.

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

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

El domicilio a efectos de reuniones de la comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en las oficinas de la carretera de Castellón, km 2.7 (interior).

La comisión tendrá las siguientes funciones:

—Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

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

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

Las funciones que se deriven del clausulado del presente convenio.

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

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

Art. 10. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será de 1728 horas anuales, salvo que en el Convenio General del Sector de «Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública,

N P O B

mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos» se acuerde una jornada menor, en cuyo caso se estará a ésta última.

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

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

Deberá solicitarse la compensación de exceso de jornada con una antelación de al menos 72 horas, y siempre que la empresa expresamente lo autorice.

Art.11. CALENDARIO LABORAL.

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

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

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

Art. 12. VACACIONES.

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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 13. LICENCIAS, PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

1. Todas las personas trabajadoras, previa justificación fehaciente de que concurren los hechos causantes, tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

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



B. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos consanguíneos y/o políticos: cinco días laborables dentro de la provincia y seis fuera de ella. Se entiende consanguinidad o afinidad, como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge.

C. Fallecimiento de tío, sobrino y bisabuelo: Un día.

D. Cinco días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de siete días. Se entiende afinidad, como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge.

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

F. Derechos públicos: el tiempo indispensable.

G. Exámenes para el título o cursos académicos: el tiempo indispensable.

H. Tiempo de lactancia: Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en doce días hábiles, a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. Todo ello de conformidad con el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

I. Visita médica: el tiempo indispensable.

J. Visita médica de los hijos: el tiempo indispensable.

K. Comunión o bautizo de un hijo o nieto: un día.

L. Asuntos propios: la empresa, previa solicitud de la persona trabajadora en tiempo y forma (con 72 horas de antelación mínimo), concederá tres días de permiso retribuido al año. A partir del 1 de enero de 2026, se amplían los días de asuntos propios a 4 días anuales, siendo el devengo del día de asuntos propios adicional correspondiente al año 2025.

En todo caso, se establece el límite de disfrute de los días de asuntos propios, no pudiendo disfrutarlo más del 50% + 1 de la plantilla que debe prestar cada uno de los servicios según pliego de condiciones.

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

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

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

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

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

3. Reducciones de jornada.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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



Art. 14. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES.

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

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

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

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

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

—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

—Suspensión por nacimiento de un hijo: 16 semanas y 2 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

—Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: de conformidad con Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

Art. 15. PRENDAS DE TRABAJO.

A cada persona trabajadora la empresa le entregará:

PERSONAL GRÚA:

• Todos los años:

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

—Dos pantalones de verano y dos de invierno.

—Un forro polar abierto.



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

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

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

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

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

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

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

Art. 16. RECONOCIMIENTO MEDICO.

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

Los informes de los reconocimientos médicos serán información confidencial de la persona trabajadora afectada.

Art. 17. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

Art. 18. ANTIGÜEDAD.

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

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

Art. 19. FORMACION.

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

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

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

Art. 20. CONTRATACION.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 21. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las establecidas para cada categoría en las tablas salariales que figuran en el ANEXO I, que son de aplicación para el año 2025.

**Art. 22. SALARIO BASE.**

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

Art. 23. PLUS CONVENIO.

Todo el personal afecto por este convenio percibirá este plus de naturaleza salarial, de devengo mensual, pagaderos en las dieciséis mensualidades por la cuantía establecida en las tablas que figuran en el anexo I.

Art. 24. PLUS MANTENIMIENTO DEL VESTUARIO.

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

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

Art. 25. PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

Art. 26. PLUS DE TURNICIDAD.

Todo el personal que presta servicios en régimen de turnos percibirá en concepto de plus de turnicidad, la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I, pagaderos en dieciséis mensualidades.

Art. 27. PLUS FESTIVO.

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

Art. 28. PLUS FESTIVO ESPECIAL.

Serán considerados como festivos especiales, los siguientes:

El día 12 de octubre.

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

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

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

Art. 29. PLUS DOMINGO.

Las personas trabajadoras que trabajen en domingo percibirán las cantidades establecidas en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Art. 30. PLUS DE ASISTENCIA.

Las personas trabajadoras percibirán un plus de asistencia por la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Art. 31. PLUS TRANSPORTE.

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento de los trabajadores hasta su puesto de trabajo, se abonará a todos los trabajadores la cantidad mensual de 41,56 euros doce mensualidades.

Art. 32. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras percibirán cuatro pagas extraordinarias de devengo semestral (de marzo, verano, septiembre y navidad) que se abonarán a razón de 30 días de salario base, plus convenio, plus turnicidad y plus de antigüedad.

PAGA DE MARZO: devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente y se abonará con la nómina del mes de marzo. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año.

PAGA DE JUNIO: devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de junio. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional.

PAGA DE SEPTIEMBRE: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de septiembre. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional. Se trataría de una paga anticipada, siendo regularizada en su caso a finales de cada año.



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

Art. 33. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

Valor hora extraordinaria = [(S.B. + ANG. + P. TURN.) x 16] x (1,75) / jornada anual.

S.B. = Salario base mensual.

ANG = Antigüedad mensual.

P. TURN = Plus de turnicidad mensual.

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

Art. 34. FALTAS Y SANCIONES.

Primero. — El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 61 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Segundo. — *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos sin que existiera causa justificada, durante un periodo a computar de 30 días.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material, su mantenimiento o su limpieza.

f) La falta de aseo o limpieza personal.

g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) No informar de que se está en situación de baja y alta posterior.

i) No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

k) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.



Tercero. — *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, durante un periodo a computar de 30 días.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante un periodo a computar de treinta días.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo a computar de 90 días, y siempre que hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
- o) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- p) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- q) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas

Cuarto. — *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un período a computar de 90 días o veinte durante un período de 180 días.
- b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un período a computar de 30 días.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h) El abuso de autoridad.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

N P O B

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.

o) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

p) Cualquier discriminación por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

q) Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Quinto. — Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

—Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1 se tendrá en cuenta:

—El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

—La repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a quienes se encuentren afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

Art. 35. SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ POR ACCIDENTE LABORAL.

La empresa está obligada a constituir un seguro que cubra las contingencias derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo, con resultado de muerte, gran invalidez, o incapacidad permanente total o absoluta para todos sus empleados afectados por este convenio colectivo, por un importe de 33.000 euros, que permanecerá inalterado durante toda la vigencia de este convenio. Hasta que no se formalice la citada póliza o concluya el plazo reseñado, continuarán siendo vigentes los importes y condiciones establecidos en el convenio precedente. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

La empresa contratará para todos los trabajadores de la empresa una póliza de seguro de vida por un valor de un seis mil euros (6.000 €).

Art. 36. RENOVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

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

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

Art. 37. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

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

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carné de conducir, este acepta disfrutar el periodo de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carné del conducir. Si el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones y, en consecuencia, las disfrute desde el primer día de retirada del carné, percibirá durante las mismas la cantidad correspondiente al salario de su categoría profesional.

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

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

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

Art. 38. ASISTENCIA LEGAL.

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

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

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

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

Art. 39. SEGURIDAD Y SALUD.

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

La empresa acordará con el Comité de Seguridad y Salud la adquisición de las prendas de trabajo, así como la calidad de las mismas.

N P O B

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

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, no serán de imputación al crédito horario que los Delegados de Prevención tienen por ser miembros del Comité de Empresa.

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

Art. 40. DERECHOS SINDICALES.

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

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

Art. 41. ANTICIPOS.

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

Art. 42. GARANTIAS.

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

Art. 43. JUBILACION PARCIAL.

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

Art. 44. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

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

- a) Grupo de soporte.
- b) Grupo operativo

DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y DESCRIPCIÓN DE SUS FUNCIONES.

a) Personal de soporte

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías.

1) Licenciado/a/Grado Superior. Es quien estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

2) Técnico medio/Diplomado. Es quien esté en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela técnica o facultad universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecuta de forma habitual las funciones técnicas y especificativas de su profesión. Pueden tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

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

4) Jefe de Sección. Es quien a las órdenes de su inmediato superior se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.



5) Oficial administrativo. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

6) Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.

Entre sus funciones estará detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atender a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio de mensajería interna, usando la emisora y encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los controladores (voz/datos) a los destinatarios finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

b) Personal operativo

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1) Gruista. Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos.

Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio, tales como los servicios de colocación y retirada de señalización (entre otros).

Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

2) Auxiliar/ayudante de depósito. Es el empleado/a que no encontrándose en posesión del carné de conducir que habilita para ejercer sus funciones como gruista, se limita a ejercer las labores que por pliego exija el cliente, en relación a los servicios de instalación y retirada de diverso material de señalización provisional y portátil de tráfico sobre la vía pública del término municipal de Zaragoza (entre otros).

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

Tercera. — En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, vigente.

BOFN

TABLAS SALARIALES 2025										
		S.B	P. CONVENIO	P. VESTUARIO	P. TURNICIDAD	P. TRANSPORTE	PAGA EXTRA	P. VACACIONES		
Desde 1 de Enero 2025	DESCRIPCIÓN	11	11	11	11	11	4	1		
	Of. Activo. 2º	1539,99 €	93,67 €	0,00 €	0,00 €	41,56 €	1633,66 €	1675,23 €	26.637,38 €	
	Aux. Administrativo	1118,83 €	93,67 €	0,00 €	37,47 €	41,56 €	1249,97 €	1291,53 €	20.498,27 €	
	Ayud. señalización	1036,00 €	93,67 €	52,02 €	37,47 €	41,56 €	1167,14 €	1260,72 €	19.797,22 €	
	Conductor Grúa	1430,44 €	93,67 €	52,02 €	37,47 €	41,56 €	1561,58 €	1655,17 €	26.108,35 €	

PLUSSES 2025	P.ASISTENCIA	1,26 €
	P.DOMINGO	19,84 €
	P.FESTIVO	50,08 €
	P.FESTIVO ESPECIAL	135,26 €
	P.RECAUDACIÓN	41,96 €
	P. NOCTURNIDAD C	23,18 €
	P. NOCTURNIDAD A	18,13 €