SECCIÓN QUINTA

Núm. 647

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, 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 Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (servicio de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (servicio de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza), para el año 2021 (código de convenio 50100841012022), suscrito el día 18 de noviembre de 2021 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT, CSI-CSIF, USO y Grupo de Trabajadores), recibido en esta Subdirección Provincial el día 23 de noviembre de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 3 de febrero de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO AÑO 2021

Convenio colectivo que afecta a todo el personal ocupado por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., en el servicio de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos limpios ubicados en Zaragoza.

ÍNDICE

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES
ART. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN
ART. 2. VIGENCIA
ART. 3. DURACIÓN Y PRÓRROGA
ART. 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
ART. 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN
ART. 6. GARANTÍAS PERSONALES
ART. 7. COMISIÓN PARITARIA
ART. 8. NORMAS SUBSIDIARIAS
ART. 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ART. 10. CENSOS
ART. 11. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO
ART. 12. ACUERDO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES
CAPÍTULO II
DE LA CONTRATACIÓN
ART. 13. CONTRATACIÓN
ART. 14. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y BOLSA DE TRABAJO
ART. 15. PERÍODOS DE PRUEBA
ART. 16. DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
ART. 17. CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE
ART. 18. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
ART. 19. CONTRATO EN PRÁCTICAS
ART. 20. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN
ART. 21. OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN
ART. 22. SUBROGACIÓN
CAPÍTULO III
CONDICIONES ECONÓMICAS
ART. 23. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
ART. 24. SALARIO BASE
ART. 25. ANTIGÜEDAD
ART. 26. PLUS PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD
ART. 27. PLUS NOCTURNIDAD
ART. 28. PLUS ASISTENCIA
ART. 29. PLUS DE ACTIVIDAD
ART. 30. PLUS ROTACIÓN
ART. 31. PLUS CONVENIO
ART. 32. PLUS DE GRUA, CARGA LATERAL Y AMPLIROLL
ART. 33. TABLAS SALARIALES
ART. 34. COMPLEMENTO POR PUESTO DE TRABAJO
ART. 35. TRABAJO EN FESTIVO
ART. 36. FESTIVIDAD DEL PILAR
ART. 37. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
ART. 38. FESTIVIDAD DE NAVIDAD Y NOCHEVIEJA
ART. 39. COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE
ART. 40. DIETAS
ART. 41. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS
ART. 42. HORAS EXTRAORDINARIAS
ART. 43. PAGO DE HABERES
ART. 44. HOJA DE SALARIOS
CAPÍTULO IV
TALLER MECÁNICO
ART. 45. TALLER MECÁNICO
CAPÍTULO V
JORNADA, DESCANSO Y PERMISO
ART. 46. JORNADA
ART. 47. DESCANSO INTERMEDIO EN JORNADA CONTINUA
ART. 48. HORARIOS Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA
ART. 49. DESCANSOS Y FESTIVOS
ART. 50. VACACIONES
ART. 51. PERMISOS
ART. 52. LICENCIAS
ART. 53. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD
ART. 54. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD
ART. 55. INTIMIDAD DEL TRABAJADOR
ART. 56. CALENDARIO LABORAL

CAPÍTULO VI
MEJORAS SOCIALES
ART. 57. HOSPITALIZACIÓN
ART. 58. INCAPACIDAD TEMPORAL
ART. 59. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR
ART. 60. ASISTENCIA JURÍDICA
ART. 61. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ
ART. 62. AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS.
ART. 63. PROMOCION ECONOMICA POR CESE EN LA EMPRESA Y AYUDA POR BAJA POR INVALIDEZ DERIVADA DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE
ART. 64. JUBILACIÓN PARCIAL:
ART. 65. ANTICIPOS DE NOMINAS AL PERSONAL
ART. 66. PERMISO DE ASISTENCIA A JUICIOS
ART. 67. FORMACIÓN
ART. 68. AYUDA POR ROTURA DE GAFAS, AUDIFONOS Y PROTESIS
ART. 69. PLAN DE IGUALDAD
ART. 70. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL GRUPO FCC
ART. 71 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
CAPÍTULO VII
RÉGIMEN INTERNO
ART. 72. CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO Y TURNO
ART. 73. PREFERENCIA OCUPACIÓN PUESTO DE TRABAJO
ART. 74. CAMBIOS DE DÍAS DE DESCANSO
ART. 75. MOVILIDAD FUNCIONAL
ART. 76. TRASLADOS
ART. 77. EXCEDENCIAS
ART. 78. ROPA DE TRABAJO
ART. 79. CATEGORÍAS Y PROMOCION INTERNA
ART. 80. MEDIDAS DISCIPLINARIAS
CAPÍTULO VIII
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE
ART. 81. SERVICIOS MÉDICOS
ART. 82. REVISIONES MÉDICAS
ART. 83. PROPUESTA SOBRE SALUD LABORAL
ART. 84. PREVENCIÓN DE RIESGOS, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL
ART. 85. ALCOHOLISMO Y DROGODEPENDENCIAS
ART. 86. MEDIO AMBIENTE
CAPÍTULO IX
ACCION SINDICAL
ART. 87. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
ART. 88. CUOTA SINDICAL
ART. 89. TABLÓN DE ANUNCIOS
ART. 90. LOCAL DEl comité DE EMPRESA
ART. 91. NOTIFICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS
ART. 92. CRÉDITO HORARIO
ART. 93. ASAMBLEAS INFORMATIVAS
ART. 94. GENERO NEUTRO
CLÁUSULAS ADICIONALES
ANEXO I
ANEXO II
ANEXO III
ANEXO IV
ANEXO V
ANEXO VI
ANEXO VII
ANEXO VIII
ANEXO IX
ANEXO X
ANEXO XI
ANEXO XII
ANEXO XIII
ANEXO XIV
ANEXO XV
ANEXO XVI
ANEXO XVII
ANEXO XVIII
ANEXO XIX

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal ocupado por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., en los servicios de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los Puntos Limpios ubicados en Zaragoza. Esta empresa lleva a cabo estos servicios por contrata con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, adjudicados por resolución del Gobierno de Zaragoza de fecha 13 de marzo de 2008 y por decreto de Alcaldía de 1 de diciembre de 2006, respectivamente. Igualmente será de aplicación en caso de cualquier prórroga o nueva adjudicación que pudiera otorgarse por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza para los servicios reseñados anteriormente.

Art. 2.º *Vigencia.*

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

Art. 3.º *Duración y prórroga.*

La duración del presente convenio será de un año contado a partir del 1 de enero de 2021, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2021 de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia, por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con anterioridad a la fecha de terminación del mismo.

Este convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2021. Una vez denunciado el presente convenio, se mantendrá en vigor su contenido, permaneciendo inalterables los niveles retributivos en las cuantías existentes a la fecha de finalización de su vigencia (y su revisión si existiese), hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre un nuevo convenio.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Art. 5.º *Absorción y compensación.*

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad de cómputo anual, superen las actualmente suscritas.

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

Art. 6.º *Garantías personales.*

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

Art. 7.º *Comisión paritaria.*

Se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio integrada por cinco representantes de la empresa y un representante por cada sección sindical firmantes del convenio.

Todos ellos habrán sido miembros de la comisión negociadora del presente convenio, y firmantes del mismo. En caso de que alguno de los miembros representantes

de los trabajadores dejase de pertenecer a la empresa, sería sustituido por otro de su misma sección sindical que igualmente hubiese sido firmante del convenio, y en su defecto, por cualquier otro representante de esa sección sindical, aunque no hubiese sido firmante del mismo.

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

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

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

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

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

Art. 8.º *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 Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el BOE de fecha de 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (RD leg. 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

Art. 9.º *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

Cuando un trabajador se incorpore a la empresa, lo hará en el turno de noche, siempre que hubiese plaza vacante, en su defecto lo hará en el de tarde y por último,

lo hará en el turno de mañana. Se dará prioridad a los trabajadores apuntados en el listado de cambios de turno, en el caso de que exista alguna excepción, esta será comunicada a la parte social firmante.

Art. 10. *Censos.*

La empresa proporcionará anualmente, a la parte social firmante, los censos debidamente actualizados de trabajadores, con el contenido que a continuación se indica:

A) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa y la categoría de cada trabajador.

B) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador y categoría que ostenta dentro del centro de trabajo.

Estos censos incluirán la fecha de nacimiento de los trabajadores. Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días, desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma, la oportuna corrección, estando la empresa obligada a contestar.

C) Censo de trabajadores para la suplencia de vacaciones. Será entregado en la primera semana del período vacacional.

D) La empresa entregará cuatrimestralmente, las listas de trabajadores que deseen cambiar de turno de trabajo, con indicación de la fecha en que se ha efectuado el cambio. En el momento de ser cursada la solicitud por parte del trabajador, le será entregado justificante del cambio solicitado.

E) La empresa entregará en la segunda quincena de enero, un listado de los turnos de descanso en sábado, de aquellos trabajadores que tengan derecho a ello.

En el caso de que se proceda a efectuar algún cambio se cubrirá preferentemente con personal voluntario, y en todo caso, el trabajador afectado no sufrirá ningún perjuicio en cuanto al número de descansos en sábado a los que tenía derecho.

Art. 11. *Acuerdos complementarios al convenio.*

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

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

Art. 12. *Acuerdo de solucion extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 153 del Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

CAPÍTULO II

De la contratación

Art. 13. *Contratación.*

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

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

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

Art. 14. *Estabilidad en el empleo y bolsa de trabajo.*

El personal vinculado a la empresa mediante un contrato por obra o servicio determinado, cuyo objeto sea el de las contratas reseñadas en el artículo 1.º del presente convenio, automáticamente tendrán sus contratos prorrogados por el mismo tiempo que dichas contratas sean prorrogadas por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza a la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U.

La empresa se compromete a convertir a indefinidos a lo largo de la vigencia del convenio al menos un 90% de los contratos de obra o servicio determinado que existan en el momento de la firma del convenio, incluyéndose las mismas cláusulas contractuales que las que se emplearon en 1997.

La empresa cubrirá las vacantes que pudieran surgir, con personal que pertenezca a la bolsa de trabajo, salvo aquellas que se deban a compromisos sociales, de inclusión social o no lo permita la ley.

Asimismo, la empresa facilitará al comité de empresa un listado anualmente con los nombres de los trabajadores que se hayan acogido al contrato de relevo, así como el nombre del trabajador sustituto. En el caso de que este preste sus servicios por una duración superior a tres años en esta modalidad contractual, adquirirá el derecho a que a la finalización del contrato se le realice uno de obra o servicio determinado.

La comisión de contratación del comité de empresa realizará el seguimiento y vigilará la correcta aplicación de estos compromisos.

Se regula una bolsa de trabajo que se regirá por los siguientes condicionantes:

CRITERIOS DE LA BOLSA DE TRABAJO

Valoración de la empresa: hasta 25 puntos

Punt. empresa	Punt. bolsa
50	0,0
55	0,8
60	2,2
65	4,1
70	6,3
75	8,8
80	11,6
85	14,6
90	17,9
95	21,3
100	25,0

Antigüedad: hasta 25 puntos

años	puntos	años	puntos
0	0	8	22
1	6	9	22
2	11	10	23
3	15	11	23
4	18	12	24
5	19	13	24
6	20	14	24
7	21	15	25

Criterios de desempeño:

Sanciones:	
Amonestación	menos 1 punto
Leve	menos 2 puntos
Grave	menos 3 puntos
Muy grave	menos 5 puntos
Absentismo:	
Por cada 5% de jornada perdida	menos 1 punto
Formación (permisos conducción):	
Coche (carnet B)	1 punto
Camión (carnet C)	3 puntos

Criterios personales:	
Mujeres	1 punto
> 50 años	1 punto
Discapacitado o con disc. a cargo	1 punto
nº de hijos (hasta 3 max.)	1 punto por hijo

Para el cómputo de las sanciones se tendrá en cuenta su firmeza o mediación en el SAMA. De igual forma caducarán a efectos de la bolsa, las sanciones leves al año, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años.

Esta lista se puntuará con los criterios acordados y se publicará el 15 de enero de cada año, estableciéndose un plazo de diez días para presentar alegaciones. Se publicará la lista definitiva en los cinco primeros días del mes de febrero.

Una vez confeccionada la lista, el llamamiento a los contratos de jornada completa se hará correlativamente. Se penalizará con la exclusión de la lista al trabajador que se le ofrezca el contrato y no acceda al mismo.

Se amplían las horas complementarias de conformidad al máximo establecido en lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes acuerdan elevar al 60 % el número de horas complementarias, a realizar por los trabajadores de la plantilla con contratos a tiempo parcial de carácter indefinido.

Quedan al margen de esta regulación los puestos de trabajo creados en personal administrativo y en el taller mecánico.

El trabajador de tiempo parcial que pase a contrato de jornada completa, la antigüedad a efectos retributivos establecida en el artículo 25 se abonará desde el nuevo contrato.

Tendrán preferencia de ingreso en la empresa los hijos de trabajadores que fallezcan durante su vida laboral.

Art. 15. *Períodos de prueba.*

En los contratos de trabajo que la empresa realice por escrito constará el período de prueba que será con arreglo a la siguiente escala y de acuerdo con la clasificación del personal que en cada momento pudiera establecerse:

—Técnicos titulados, seis meses.

—Personal administración, mandos intermedios y personal cualificado, dos meses.

—Resto de personal, un mes.

Cuando un trabajador haya dejado de prestar sus servicios en la empresa por un período de tiempo superior a tres meses consecutivos, no cabrá establecer un período de prueba superior a quince días en el supuesto de que fuera nuevamente contratado con la misma categoría a la ocupada con anterioridad en la empresa. En el supuesto de que el mencionado tiempo no excediera de esos tres meses, no cabrá establecer por la empresa período de prueba alguno en el supuesto de que el trabajador fuera nuevamente contratado con la misma categoría.

Art. 16. *De los contratos de trabajo.*

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

Art. 17. *Contrato para la formacion y el aprendizaje.*

1.º Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

2.º La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

3.º Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la empresa por tiempo superior a doce meses.

4.º A la finalización del contrato de formación, la empresa entregará al trabajador en formación un certificado en el que conste la duración del contrato en formación y el nivel de formación práctica adquirida, y este podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

En el supuesto de incorporación del trabajador en formación a la empresa a la finalización del contrato sin solución de continuidad, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de la formación a efectos de antigüedad en la empresa.

5.º La tutoría de estos trabajadores será ejercida por las personas que designadas por la empresa, se hallen cualificados para ello, no teniendo a su cargo ningún tutor más de tres trabajadores en formación.

6.º El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

7.º La retribución del trabajador en formación será el salario mínimo interprofesional más un 15% de incremento el primer año de contrato y más un 25% de incremento los restantes años de contrato

8.º El trabajador en formación tendrá el mismo derecho que el resto de trabajadores en cuanto al cobro de IT derivado de accidente laboral o enfermedad.

9.º La empresa en ningún caso sustituirá un trabajador de la plantilla por otro trabajador con contrato de formación, salvo en caso de jubilación o invalidez.

10.º En todo lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

11.º Este tipo de contratación se limitará a no más de un 4% de la plantilla.

Art. 18. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Art. 19. *Contrato en prácticas.*

El contrato en prácticas se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas subsidiarias y concordantes.

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

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses sin exceder de dos años, dentro de cuyos límites el convenio colectivo sectorial podrá determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y las prácticas a realizar.

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

Art. 20. *Contrato de sustitución por jubilación.*

Se establece siempre que la ley lo permita que todos los trabajadores al alcanzar la edad de 64 años deberán jubilarse obligatoriamente, con el 100% de los derechos pasivos, siempre que la empresa contrate a otro trabajador de conformidad con lo establecido para la mencionada posibilidad en la legislación vigente, Ley 27/2011, de 1 de agosto, actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En aquellos supuestos en que el trabajador no reúna los requisitos legales mínimos necesarios para percibir la correspondiente prestación por jubilación, no se aplicarán los apartados anteriores.

Art. 21. *Otras formas de contratación.*

Dadas las características del sector, la empresa llevará a cabo la contratación con empresas de trabajo temporal de modo restrictivo y como mecanismo marginal de la actividad, recomendándose su uso únicamente en contratos a tiempo parcial de menos de doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes.

Art. 22. *Subrogación.*

Si finalizada la adjudicación, a que se refiere el artículo 1.º de este texto articulado, o hubiera cambio de titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen respecto a FCC Medio Ambiente, S.A.U., siempre de acuerdo a lo establecido en el capítulo XI del convenio general del sector, donde se regula la «subrogación del personal».

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Art. 23. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes. No se modificarán ni incluirán nuevos conceptos en las tablas salariales sin la previa negociación con el comité.

Art. 24. *Salario base.*

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

Art. 25. *Antigüedad.*

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

Años en la empresa	% de antigüedad
2	5 %
4	10 %
6	15 %
11	22 %
16	29 %

Años en la empresa	% de antigüedad
21	36 %
26	43 %
31	50 %
36	57 %
39 o más	60 %

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

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido de continuo un salario o remuneración. Este cómputo no regirá respecto a los trabajadores de fin de semana que pasen a contrato de jornada completa, cuyo cómputo se hará a partir del nuevo contrato.

Igualmente será computable el tiempo de permiso no retribuido, excedencia forzosa por nombramientos para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, el permanecido en situación de IT o asimilada, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal o cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.

Art. 26. *Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.*

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

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*

El personal que presta sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un complemento del 30% del salario base establecido para su categoría laboral por día efectivamente trabajado en turno de noche, siempre que realice un mínimo de tres horas de su jornada diaria entre los horarios comprendidos.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Tendrá la consideración de horario nocturno el tiempo en que, por cualquier circunstancia, se deba seguir prestando el servicio, y deba prolongarse la jornada hasta pasadas las 6:00 horas, por parte de cualquier trabajador que preste sus servicios habitualmente en el turno de noche, bien en recogida o limpieza.

Art. 28. *Plus de asistencia.*

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

Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada con una asistencia normal y correcta. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto de que, por error o cualquier otra circunstancia atribuible a la empresa, un trabajador fuera requerido a prestar sus servicios por un mando de la empresa en un turno distinto o igual al suyo, si una vez que el trabajador llegase al centro de trabajo no fuera necesaria la prestación de sus servicios, la empresa deberá abonarle una cantidad equivalente a un plus de asistencia y un plus de transporte. Si lo que se produjera fuese un cambio de turno, el mando estará obligado a facilitar la prestación de servicios al trabajador.

Si cuando el trabajador hubiese sido requerido a trabajar, en los mismos supuestos del párrafo anterior, coincidiese con su día de descanso, el mando también estará obligado a facilitarle la prestación de sus servicios.

Art. 29. *Plus de actividad.*

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

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

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

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.

Art. 30. *Plus de rotación.*

Para el personal del servicio de recogida de basuras domiciliaria afecto al presente convenio colectivo, que realice su trabajo en una distribución de jornada en turno rotativo (anexo I), se estipula un plus de rotación que se abonará por día efectivamente trabajado:

Peón día, 6,84 euros.
Peón noche, 8,92 euros.
Conductor día, 9,07 euros
Conductor noche, 11,38 euros.
Operario de 2.ª día, 7,44 euros.
Operario de 2.ª noche, 9,74 euros.
Operario de 1.ª día, 8,03 euros.
Operario de 1.ª noche, 10,34 euros
Capataz día, 8,60 euros.
Capataz noche, 10,77 euros.
Capataz conductor día, 8,90 euros.
Capataz conductor noche, 11,31 euros.

En el caso de que, según lo establecido en el artículo 46 B), 2, la comisión de firmantes del convenio valore no mantener el sistema rotativo pactado y se retorne al anterior, las cantidades de este plus serán las siguientes:

Peón día, 4,10 euros.
Peón noche, 5,47 euros.
Conductor día, 5,33 euros
Conductor noche, 6,77 euros.
Operario de 2.ª día, 4,51 euros.
Operario de 2.ª noche, 6,10 euros.
Operario de 1.ª día, 4,93 euros.
Operario de 1.ª noche, 6,51 euros
Capataz día, 5,33 euros.
Capataz noche, 6,77 euros.
Capataz conductor día, 5,53 euros.
Capataz conductor noche, 7,14 euros.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable, no computándose para el cálculo y pago de domingos ni festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni horas extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

Para siguientes años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán en la misma cuantía que las tablas.

Art. 31. *Plus de convenio.*

Para este mismo colectivo, que presta sus servicios en la recogida de basuras domiciliaria, y que realiza la jornada en turno rotativo (anexo I), se estipula para el año 2021 un plus convenio, en compensación de los domingos que les toque trabajar según el citado turno de rotación, en la cantidad de 7,33 euros brutos diarios.

Al igual que el plus de rotación este plus es de carácter funcional y no es consolidable, abonándose por día efectivamente trabajado, no computándose para el cálculo y pago de domingos ni festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

Para siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

Art. 32. *Plus de grúa, carga lateral y ampliroll.*

Para el personal afecto al presente convenio, cuyo trabajo se desarrolle conduciendo servicios con grúa, de carga lateral y amplirroll, se establece un plus de 2,21 euros brutos que se devengará por jornada efectivamente trabajada. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias y ni horas extraordinarias.

Para siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

Art. 33. *Tablas salariales.*

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

Art. 34. *Complemento por puesto de trabajo.*

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

Art. 35. *Trabajo en festivo.*

En virtud del acuerdo adoptado por el Gobierno de Zaragoza en sesión celebrada el día 12 de junio de 2012, que con carácter temporal trata de ajustar los servicios de limpieza viaria en domingos y festivos y así reducir costes, con el fin de afrontar la actual situación económica, se establece que, los trabajadores que deseen trabajar los festivos se inscribirán en un listado, comprometiéndose a trabajar todos los festivos para los que sea requerido en el año presente. Se elaborará un turno rotativo, de manera que se tratará de repartir de manera equitativa los festivos entre el personal del mismo turno y puesto. Se avisará a cada trabajador con una antelación mínima de quince días, salvo excepciones.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, todo el personal del servicio, tanto diurno como nocturno, no podrá dejar de prestar sus servicios los días festivos cuando así fuera requerido por las necesidades de la empresa, percibiendo a cambio por jornada efectivamente trabajada, las cantidades establecidas en las tablas del anexo.

A las cantidades de dicha tabla se añadirán el salario base y la antigüedad correspondiente.

El personal que preste sus servicios en dichos festivos, a excepción del personal que realiza la jornada en turno rotativo (anexo I), podrá reservar hasta siete de esos días festivos para, en lugar de cobrar la retribución de festivos, guardar un descanso sustitutorio de acuerdo con las siguientes condiciones:

A) Al concluir la jornada de festivo trabajada, se manifestará al mando correspondiente que no se desea cobrar el complemento de festivo. El día de descanso que se desea disfrutar a cambio, deberá comunicarse al mando como mínimo 15 días antes del día en que se desea disfrutar el descanso. La fecha de disfrute del citado descanso será dentro de los doce meses siguientes al festivo trabajado.

B) No podrán acumularse esos días de descanso sustitutorio ni disfrutarse durante los festivos del período navideño, ni durante las Fiestas del Pilar y no podrán acumularse a las fechas de disfrute de vacaciones de cada trabajador.

C) En el caso de que existan varias solicitudes de cambio coincidentes en la fecha de disfrute del descanso sustitutorio no tendrán derecho a disfrutar de dicho descanso más de un 2% por servicio, centro y turno, garantizándose, en todo caso, un mínimo de un trabajador aunque deberá garantizarse en todo momento el buen funcionamiento del servicio.

En el caso de que haya más solicitudes de disfrute de las permitidas se tendrá en cuenta:

1.º Los trabajadores que no hayan hecho uso de ningún cambio a lo largo del año.

2.º Los que menos cambios hayan hecho ese año.

3.º A igualdad de cambios y si persistieran más solicitudes se procederá a la realización de un sorteo por la comisión paritaria dentro del plazo máximo de diez días, comunicándose, de la forma más inmediata, a los trabajadores afectados. También se comunicará a la parte social firmante los cambios que se realicen cada festivo.

D) El día de descanso que se disfrute a cambio del día festivo trabajado se retribuirá con el salario base y antigüedad más los pluses de penoso, actividad, asistencia y nocturno, en su caso; el día festivo trabajado se cobrará con el salario base, antigüedad, los correspondientes pluses, más una cantidad para el año 2021 de 20,21 euros brutos. Para los siguientes años de vigencia del convenio dicha cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que las tablas.

Tras la vigencia del convenio, volverá a tener vigor el punto E, salvo que las partes acuerden lo contrario:

E)

1. Con un mínimo de treinta días de antelación, todos aquellos trabajadores que no quieran trabajar un festivo deberán manifestarlo mediante un impreso que les facilitará la empresa, a su mando intermedio, con expresión del día y hora en que manifiesta su intención. Para poder disfrutar de dicho festivo, será condición necesaria que haya trabajadores de fin de semana apuntados en un listado que manifiesten su voluntad de trabajar los días festivos.

2. Los trabajadores de fines de semana que deseen trabajar los días festivos, deberán comunicarlo por escrito a la empresa, comprometiéndose durante un mínimo de seis meses a trabajar todos los festivos existentes en el primer o segundo semestre del año.

3. En el caso de que hubiera más solicitudes de trabajadores a jornada completa que no quieran trabajar los festivos que trabajadores de fin de semana que quieran trabajar dichos días, se efectuará un sorteo entre todos los trabajadores que hubieran manifestado su intención de no trabajar el día festivo de que se trate.

Tendrán preferencia para no trabajar el siguiente día festivo aquellos trabajadores que hubieran sido sorteados con anterioridad y su solicitud no hubiera podido ser atendida, salvo que manifestaran expresamente que desean trabajar ese día.

4. En el caso de que hubiera más trabajadores de fines de semana interesados en trabajar los festivos que trabajadores a jornada completa que hubieran manifestado su intención de no trabajar un día festivo concreto, se realizarán unos turnos de tal modo que todos los trabajadores de fines de semana que deseen trabajar los festivos puedan hacerlo en igualdad de condiciones.

5. El trabajador con jornada completa que opte por no trabajar el día festivo tendrá derecho a que dicho día festivo se le retribuya con el Salario Base y la antigüedad. El trabajador de fines de semana que trabaje el día festivo tendrá derecho a una retribución equivalente, únicamente, al plus festivo reflejado en las tablas.

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

El personal que realice la jornada en turno rotativo (anexo I) tendrá la obligación de prestar sus servicios en los días festivos que así coincida en virtud de los cuadros de rotación anexos, percibiendo cada uno de esos días la cantidad estipulada para el complemento de festivo en las tablas.

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

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

Art. 36. *Festividad del Pilar.*

La empresa abonará a todos los trabajadores que lleven un año de antigüedad en la misma y con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, la cantidad del anexo. El personal que no tenga un año de antigüedad percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, de la antes citada cantidad.

Esta cantidad no se devengará en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

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

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

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada categoría y que figura en el anexo. Al mismo tiempo se adicionará exclusivamente el importe de treinta días de antigüedad sobre el salario base.

El personal que ingrese o cese en la empresa percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su permanencia.

Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

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

Se devengarán semestralmente.

Art. 38. *Festividad de Navidad y Nochevieja.*

1. Los trabajadores de la plantilla de noche guardarán fiesta las noches de los días 24 y 31 de diciembre y los trabajadores de día guardarán fiesta los días 25 de diciembre y 1 de enero.

El trabajador que al día siguiente de uno de estos días deba prestar sus servicios percibirá, además de su salario real diario, una remuneración equivalente a la de un complemento festivo que figura en tablas, dada la acumulación de tareas, debiendo a cambio ampliar su jornada ordinaria, sin percibir ninguna otra prestación económica a cambio, en cuarenta minutos el personal de recogida y treinta minutos el resto del personal afecto al presente convenio.

2. El personal, cuya jornada se realice en turno rotativo (anexo I), prestará sus servicios de conformidad con sus turnos de trabajo marcados en el anexo, aplicándose lo regulado anteriormente.

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

A) Los servicios nocturnos se prestarán la noche del sábado al domingo percibiéndose por dicho trabajo el salario real diario y el complemento de festivo que para cada nivel y categoría se expresa en las tablas anexas.

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

C) En el supuesto de que se tenga que trabajar el domingo inmediato posterior a estos festivos se percibirá el salario real de ese día más una cantidad para el año 2021 de 203,41 euros brutos, en lugar del complemento de festivo. Para los siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

4. La dirección de la empresa comunicará al comité los servicios para estos días, con diez días de antelación.

5. Cuando excepcionalmente se tenga que realizar el servicio de los días de navidad y año nuevo, se abonará en el año 2021 la cantidad 275,63 euros brutos, más el salario real de ese día, en lugar del complemento festivo. Para los siguientes años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en la misma cuantía que las tablas.

Art. 39. *Complemento extrasalarial de transporte.*

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

Para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio, y cuando dentro de su jornada deba, por obligaciones laborales, utilizar para desplazamientos recursos propios se le abonará para el año 2021, la cantidad de 0,36 euros por kilómetro efectuado.

Para los siguientes años de vigencia del convenio esta cuantía se revisará en la misma proporción que las tablas salariales.

Art. 40. *Dietas.*

Para el año 2021 queda fijado el importe de la dieta en 78,74 euros brutos si el alojamiento corre por cuenta del trabajador y de 39,38 euros brutos si el alojamiento corre por cuenta de la empresa, y la media dieta en 18,74 euros. Entendiéndose como dieta entera el desplazamiento del operario fuera del centro de trabajo y teniendo que pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta como continuación de la jornada, teniendo que comer fuera de su propio domicilio.

Para siguientes años de vigencia del convenio, estas cantidades se incrementarán en la misma cuantía que las tablas.

Art. 41. *Participación en beneficios.*

El personal percibirá anualmente, en concepto de participación en beneficios, el importe que expresamente se pacta y que figura en los anexos, más la antigüedad correspondiente a quince días de salario base.

Quienes no presten sus servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, al período de tiempo trabajado.

La participación en beneficios se devengará en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose el día 15 de enero del año siguiente al que se devengue. Dicha gratificación no se devengará en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

Art. 42. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, no teniéndose en cuenta para dicho cómputo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Se acuerda el pago de las mencionadas horas extraordinarias, se abonará o con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborales, y de un 100% las realizadas en festivo, o por compensación a que cada hora extraordinaria realizada se descanse al menos una hora y tres cuartos en jornada ordinaria y dos horas por cada hora extraordinaria en festivo, en el supuesto de no existir tal acuerdo será a elección del trabajador.

Para el personal de limpieza pública y recogida y eliminación de basuras se establecen las siguientes pautas:

A) La empresa abonará a todos los trabajadores que se encuentren en los citados colectivos las ocho primeras horas extraordinarias que, en su caso, se realicen cada mes.

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

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

D) El descanso o descansos compensatorios deberá disfrutarlos el trabajador en los cuatro meses siguientes de haber alcanzado la correspondiente acumulación de horas.

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

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

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

H) En el caso de que un trabajador tuviera acumulados períodos de tiempo inferiores a las cuatro horas podrá optar entre cobrarlos o acumularlos a otros períodos.

El abono de estos períodos se efectuará anualmente en el mes de enero del año siguiente al que se hubieran realizado.

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

Se acuerda la constitución de una comisión del estudio de horas extras, cuyo cometido consistirá en el estudio de todas las problemáticas que se deriven de la realización de las citadas horas.

El objeto de estudio de la presente comisión serán los criterios de acumulación, de las horas extraordinarias.

Dicha Comisión estará constituida por cuatro vocales, todos ellos miembros del comité, por la representación de los trabajadores y firmantes del presente convenio, que se reunirán con la dirección de la empresa cada cuatro meses, analizándose las causas y su realización por los diferentes servicios

Art. 43. *Pago de haberes.*

El pago de haberes se efectuará mediante transferencia bancaria en dos anticipos quincenales, el primero el día 15 de cada mes o anterior hábil y el segundo el penúltimo día del mes o anterior si este fuese festivo o domingo. En el caso de haber regularización de nómina, se abonará junto con la nómina del mes siguiente por transferencia bancaria.

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

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la Delegación, informando de su implantación a la parte social.

Art. 44. *Hoja de salarios.*

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

Este artículo quedará condicionado a lo que decida el grupo FCC mediante el sistema de centralización de nómina y que venga impuesto a la Delegación, informando de su implantación a la parte social.

CAPÍTULO IV

Taller mecánico

Art. 45. *Taller mecánico.*

Los colectivos afectados son el personal de taller propiamente dicho, junto con el personal del almacén y del lavadero de vehículos.

• Condiciones económicas

Además de los incrementos fijados en el convenio se procederá al abono del plus de taller en compensación por los días de descanso equivalentes aplicados a otros colectivos, quedando establecido en las tablas anexas.

Este plus de taller es de carácter funcional y no es consolidable, se abonará por día efectivamente trabajado, y no se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

• Jornada

1.º La jornada se realizará de lunes a viernes en turno rotatorio, con la distribución de 2/3 aprox. del personal en jornada de mañana y 1/3 aprox. en jornada de tarde. Esto es, trabajar dos semanas en turno de mañana y una en turno de tarde. El turno de noche será fijo.

2.º Los sábados y domingos trabajará un 25% de la plantilla de forma rotativa; esto es, trabajar un fin de semana de cada cuatro y descansar los tres restantes. Los fines de semana durante las Fiestas del Pilar (o en algún otro momento puntual del año que así lo requiriesen las necesidades de la empresa) trabajará el 50% del personal del taller.

3.º El fin de semana en el que se trabaje, se descansará el viernes inmediatamente anterior. Este viernes, podrá ser cambiado al lunes por necesidades de producción.

4.º El trabajo nocturno se cubrirá con personal voluntario y en su defecto con personal de nueva contratación.

5.º El servicio en sábados, domingos y festivos, en jornada diurna, se prestará solo en jornada de mañana.

• Horario

El personal del taller mecánico realizará una jornada semanal media de treinta y ocho horas y treinta minutos, en ciclos de cuatro semanas. El horario de trabajo en el taller será de siete horas y veinte minutos de lunes a domingo, considerando a todos los efectos la jornada de este último de carácter ordinario.

La jornada laboral para los días festivos será de seis horas y treinta minutos.

• Festivos

Se garantizará el servicio durante los días festivos (a excepción de Navidad y Año Nuevo, salvo que se requiera expresamente por el Ayuntamiento), cubriéndose con arreglo a los siguientes porcentajes mínimos, y siempre que se sea requerido por las necesidades de la empresa.

1.º Festivos de martes a jueves: Trabajará un 25% de la plantilla taller.

2.º Festivos en lunes o viernes: Trabajará el 50% de la plantilla del taller.

3.º Caso de dos festivos consecutivos: El primer día trabajará el 25% de la plantilla del taller y el segundo día el 50% de la plantilla del taller.

4.º Festivos en sábado: Trabajará el 25% de la plantilla del taller.

5.º Festivos en Fiestas del Pilar y período navideño (excepto Navidad y Año Nuevo): Trabajará el 100% de la plantilla del taller.

6.º Festividad de San Martín de Porres: Trabajará el 100% de la plantilla del taller.

A comienzos de año se establecerá el calendario de los festivos que deben ser trabajados por cada operario, de acuerdo con los anteriores criterios y con el de rotación.

• Vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán en períodos ininterrumpidos de treinta y un días naturales, durante los meses de julio y agosto. La empresa facilitará el disfrute de las vacaciones fuera de estos meses al trabajador que voluntariamente lo solicite, siempre que no coincida con un período punta de producción (pilares, navidades…) y siempre que quede asegurado que un 25% de la plantilla disfrute, como mínimo, sus vacaciones en julio y un 25%, como mínimo, en agosto.

Las vacaciones podrán ser cambiadas entre los trabajadores, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre y cuando se realice entre personas de especialidades similares y dentro de los mismos turnos.

• Permisos y licencias

El personal del taller mecánico dispondrá, anualmente y durante la vigencia del convenio, de siete días de asuntos propios para cuyo disfrute no será necesaria justificación. La retribución de estos días será como días efectivamente trabajados.

Dichos días no podrán disfrutarse durante los meses de julio y agosto, ni durante las Fiestas del Pilar, ni durante el período navideño, entendiéndose como tal los días 24, 25, 26 y 31 de diciembre y los días 1, 2, 5 y 6 de enero, ni acumularse al período vacacional.

No podrán ser solicitados por más de dos trabajadores por día, y estos no podrán ser de la misma especialidad.

• Otros

El personal disfrutará de las medidas incluidas en el presente capítulo mientras estén destinados en el taller mecánico, siendo todas las asignaciones funcionales y no consolidables.

La empresa asume el compromiso de promocionar laboralmente a un número determinado de personas, en base a criterios de capacidad y necesidades de la empresa.

En todo aquello no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el vigente convenio. Por la especificidad del servicio y su regulación, se delega en los trabajadores afectados y la empresa, la interpretación y adaptación de este capítulo, teniendo los acuerdos entre empresa y trabajadores afectados, el carácter de convenio, debiendo incorporarse al mismo los acuerdos alcanzados.

CAPÍTULO V

Jornada, descanso y permiso

Art. 46. *Jornada.*

A) La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio se establece de la siguiente manera:

La jornada media semanal de trabajo para el personal (excluido el taller que se regulará en el capítulo IV) será de treinta y seis horas y cuarenta y dos minutos semanales, estando siempre su aplicación sujeta al resto de condicionantes recogidas en el convenio. Esto supone una jornada anual de 1.667 horas anuales.

Para el personal de oficinas la jornada anual será de 1.667 horas anuales. Su distribución se acordará y regulará anualmente con la representación de los trabajadores, procurando siempre conciliar la vida laboral, personal y familiar, estableciendo criterios de flexibilidad y priorizando la jornada intensiva durante los meses de verano.

Aquellos trabajadores que, por causa no imputable a los mismos, no realicen la jornada máxima anual establecida anteriormente, la empresa la considera realizada a todos los efectos, sin que pueda exigirse su recuperación en los días de descanso que le corresponda al trabajador, ni tampoco fuera de su jornada laboral. De igual forma, el trabajador no reclamará la cantidad económica correspondiente a esas horas de defecto de jornada como efectivamente trabajadas.

La empresa podrá reorganizar la distribución de los servicios para adecuar esta jornada a los sistemas de trabajo.

B) Distribución de la jornada:

1. Para el personal que preste sus servicios en jornada laboral de seis días a la semana, su distribución será a razón de seis horas y cuarenta minutos. Todos los trabajadores que presten sus servicios durante los seis días a la semana, podrán guardar fiesta y durante la vigencia del convenio, de un sábado de cada dos (esto es un sábado trabajado y uno fiesta). La retribución correspondiente al sábado de descanso será el salario base y todos los complementos (antigüedad, plus penoso, plus actividad, plus asistencia, plus transporte; y en su caso, plus nocturno y plus prolongación jornada).

2. Dado que buena parte de los trabajos de recogida de basuras se prestan al Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza durante todos los días del año (363 jornadas anuales), se establece un calendario de trabajo y descanso para estos servicios, según los turnos marcados en el anexo I, que se adjunta, a razón de una jornada media de siete horas y cuarenta y ocho minutos. Cuando un trabajador termine las tareas asignadas durante una jornada laboral antes de las indicadas siete horas y cuarenta y ocho minutos, el tiempo sobrante se acumulará en una bolsa de horas a disposición de la empresa.

En la bolsa, como máximo, se acumularán cuarenta y ocho minutos de forma diaria.

Esta bolsa será empleada por la empresa únicamente para cubrir incidencias puntuales del servicio. En ningún caso la bolsa de horas será empleada para solicitar el trabajo de un empleado en una jornada marcada como descanso en su calendario laboral. Tampoco podrá ser utilizada esta bolsa de horas en jornada festiva. En este último caso, si es necesario alargar la jornada por necesidades del servicio, serán abonadas las horas extraordinarias correspondientes. Únicamente podrán ser empleadas por la empresa las horas acumuladas en la bolsa durante las últimas seis semanas, caducando las existentes con anterioridad.

La bolsa de horas no afectará al cobro del «complemento de festivo» asociado a la ampliación de jornada de los días 26 de diciembre y 2 de enero, regulado en el artículo 38 del convenio.

Se mantiene la voluntariedad para entrar en el turno rotativo (anexo I) de forma permanente para aquellos trabajadores que actualmente están en la empresa. No obstante, la empresa podrá, dentro de su poder de organización y dirección destinar a ese turno rotativo (anexo I) a dicho personal para cubrir situaciones como vacaciones, permisos o bajas, y que no superen el período máximo de 6 meses. Para los demás casos se deberá proceder conforme al Estatuto de los Trabajadores modificando sus condiciones laborarles.

Esta redacción siempre quedará condicionada a que se mantenga la autorización realizada por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, en las condiciones determinadas por el Acuerdo del Gobierno de Zaragoza de 13 de abril de 2018. En caso de no ser prorrogado el citado acuerdo municipal, tal como se especifica en la Autorización del Ayuntamiento se volverá a la redacción y aplicación del correturnos en la anterior redacción dada al artículo en el convenio 2017-2020.

3. Con respecto del personal que deba contratarse a tiempo parcial, se establece que las jornadas trabajadas en sábado y domingo tendrán la consideración de jornadas ordinarias a todos los efectos, siendo estas de seis horas y cuarenta minutos todos los días. No obstante, en el supuesto de que alguno de los quince festivos acordados con carácter general fuera en sábado o en domingo, no será de aplicación la posibilidad de reservar alguno de esos siete días y guardar el descanso sustitutorio correspondiente, retribuyéndose en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 del convenio. Tampoco les será de aplicación la posibilidad de optar por no trabajar esos días. Asimismo, tampoco les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 en su punto 3.º del convenio, ni se les abonarán la cantidad establecida en el artículo 49.

4. Dado que el servicio de Serluz se presta al Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza durante todos los días del año, se establece un calendario de trabajo y descanso para este servicio, según los turnos marcados en el anexo XV.

La retribución salarial se regirá por lo dispuesto en el presente convenio. Para los años de vigencia del convenio se acomodará la jornada al nuevo turno de sábados y de días de libre disposición.

Art. 47. *Descanso intermedio en jornada continua.*

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

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

Se establece que, todos los conductores deberán prolongar su jornada en un tiempo equivalente al del descanso intermedio en jornada continua. Por ello, se les retribuirá por día efectivamente trabajado con una cantidad equivalente a 20 minutos de retribución extraordinaria, por lo que ese tiempo se realizará bien durante el descanso intermedio, bien a la finalización de la jornada ordinaria.

La finalidad de la prolongación es adaptar horarios de peones o trabajadores de otras categorías a las tareas encomendadas a los conductores.

Este plus es funcional, abonándose por día efectivamente trabajado, no computándose para el cálculo y pago de domingos, horas extraordinarias ni gratificaciones extraordinarias por quedar así expresamente pactado.

Art. 48. *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 el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

La empresa comunicará con la debida antelación a la representación de los trabajadores las variaciones horarias que se prevean con carácter indefinido, y estas serán convenientemente visadas por la autoridad laboral.

Art. 49. *Descansos y festivos.*

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

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

A) La empresa intentará cubrir los puestos de trabajo en domingo con personal de fines de semana.

B) Todos aquellos puestos que no puedan ser cubiertos con garantía con personal de fin de semana, se cubrirán con personal contratado a jornada completa, que realizarán su descanso semanal fuera de la jornada de domingo. Estos trabajos en domingo no podrán ser realizados por trabajadores con una antigüedad superior a veinticuatro meses, siendo de cuarenta el número máximo de domingos que puedan ser realizados.

Esto se articulará por la empresa con un sistema rotativo, de forma que todo trabajador que se incorpore y tenga su descanso semanal fuera del domingo suponga que otro trabajador pase a trabajar de lunes a sábado.

Estos trabajadores que presten sus servicios en domingo, y guarden descanso semanal entre semana, percibirán la cantidad de 13,11 euros en el año 2021. En los siguientes años de vigencia del convenio, esta cantidad se aumentará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales pactados para el resto de los conceptos.

Dado que el cambio se irá ofreciendo por orden de antigüedad en el servicio su no aceptación, conllevará la consideración de la pérdida de la antigüedad a efectos de otros cambios.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada de seis días a la semana y de forma ordinaria los domingos, cuando durante el año natural le coincidiese un día festivo como su descanso semanal la empresa le cambiará esa semana el día de descanso semanal a otro día.

Los cambios definitivos se comunicarán al comité de empresa.

El personal que realice su jornada en cinco días a la semana realizará dos días de descanso semanal, rotativos, de acuerdo con los cuadros de rotación anexos.

Art. 50. *Vacaciones.*

Todo el personal afecto por el presente convenio disfrutará anualmente de treinta días naturales consecutivos de vacaciones, y un día flotante de vacaciones que se regula en los términos establecidos en el artículo 52 N) y Ñ), salvo pacto individual entre la empresa y algún trabajador, retribuidos por el importe que para cada categoría se pacta expresamente en los anexos. A los importes que figuran en los citados anexos se adicionarán treinta días de la antigüedad y el complemento de puesto de trabajo. Asimismo, al personal ocupado en jornada nocturna se le adicionará el plus nocturno, en proporción al tiempo de trabajo en este servicio durante los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones.

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.

En el último trimestre del año se reunirá la comisión paritaria para acordar las fechas del siguiente año, teniendo en cuanta el anexo XVI.

Estando acordadas las fechas de vacaciones a 31 de diciembre, en caso de que el día flotante de vacaciones no se agregue a los treinta días de vacaciones, y se disfrutase por decisión de la comisión paritaria como un día de libre disposición en alguno de los turnos, se podrá disfrutar de dicho flotante de vacaciones desde el 1 de enero del año al que se refiera el acuerdo.

No obstante, el cuadro de vacaciones es el establecido de común acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, teniendo en cuenta que se han pactado unos turnos de acuerdo con las necesidades del servicio, considerándose que el período de disfrute del mismo será en tres meses de los doce meses del año (menos enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, octubre, noviembre y diciembre), según anexo.

En cuanto a los procesos de IT en período de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se permitirá la permuta del turno de vacaciones entre trabajadores, siempre que pertenezcan al mismo nivel profesional y turno.

Para ello, cuando se publiquen las listas con los grupos de vacaciones, los trabajadores interesados deberán solicitar la permuta de vacaciones cada año por escrito, en los plazos previstos por la empresa, según formulario adjunto en el anexo XVII del presente convenio.

Art. 51. *Permisos.*

La empresa concederá al personal que lo solicite, con una anticipación de diez días, permisos sin retribución alguna de hasta quince días al año, previa justificación y siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento el 2% de la plantilla. La empresa procurará contestar cinco días antes de la fecha de disfrute del permiso.

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

La empresa comunicará, trimestralmente, a petición del comité el número de permisos solicitados, los nombres de los trabajadores solicitantes, las fechas de petición y concesión o no del permiso, y en caso de denegación los motivos de la misma.

Los trabajadores de fin de semana podrán, una vez al año, previa justificación, compensar un día de fin de semana, por trabajar otro día de entre semana, siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento el 2% de la plantilla de este personal

Art. 52. *Licencias.*

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo de disfrutará de las siguientes licencias, previo aviso y justificación:

A) Por matrimonio, veinte días naturales.

Justificantes: Libro de familia o certificado del juzgado.

B) Por boda de hijos, hermanos o padres (primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad), un día si es en la misma localidad y tres días si es fuera de la provincia.

Justificantes: Certificado del juzgado o invitación con acreditación del parentesco. Fuera de la provincia habrá que justificar el desplazamiento.

C) Por muerte, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales y cuatro días naturales si es fuera de la provincia. En caso de intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

Justificantes: Esquela y/o documentos que justifiquen el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total, certificado que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento. Documento que acredite el reposo domiciliario.

D) Por muerte, enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, y cuatro días naturales si es fuera de la provincia.

Justificantes: Esquela y/o documentos que acrediten el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total, certificado que acredite el ingreso en un centro hospitalario Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento

E) Se concede una licencia al año, durante las horas necesarias por intervención quirúrgica ambulatoria que no conlleve hospitalización, siempre que se precise la necesidad de acompañante en horario de trabajo. Esta licencia se concederá a padres, hijos o cónyuges del intervenido; y si coinciden dos o más posibles acompañantes de la misma familia en la empresa, sólo podrá disfrutarla uno de ellos. Justificantes: Se requerirá además del documento donde se precisa la necesidad de acompañante, el documento que acredite que ha sido asistido y el horario de la intervención.

F) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, que se prorrogarán hasta cuatro días si concurre enfermedad grave.

Justificantes: Libro de familia o certificado del juzgado. En caso de enfermedad: certificado médico que especifique la gravedad.

G) Para el caso de renovación del carnet de conducir de las clases A, B, C, D y E, para todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

H) Para el personal con categoría de peón que sea titular del carnet de las clases anteriormente mencionadas y deseen obtener su renovación, por el tiempo necesario para realizar los exámenes, con un tope máximo de veinte trabajadores al año.

Justificantes: Certificado de asistencia al examen.

I) Por asistencia al médico de cabecera, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador, por un tiempo máximo de cinco horas al año. Justificantes: Certificado de asistencia al médico con expresión de que la dolencia la padece el propio trabajador.

J) 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 con expresión de la dolencia que padece el trabajador.

K) Por primera comunión de hijo/a, nieto/a el día natural.

Justificante: Documento acreditativo de la primera comunión.

L) Por bautizo de hijo/a, nieto/a un día natural.

Justificante: Documento acreditativo del bautizo.

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

Justificante: Documento acreditativo del traslado de domicilio.

N) El personal que desarrolla su trabajo en turno rotativo (ANEXO I), disfrutará de un día flotante de vacaciones. En caso de que este se disfrutase, por decisión de la comisión paritaria, como un día de libre disposición, la fecha de disfrute del día mencionado deberá solicitarse con un mínimo de diez días de antelación a la fecha deseada, salvo circunstancias muy excepcionales. La empresa contestará al trabajador en setenta y dos horas, salvo circunstancias excepcionales.

En el caso de que hubiera acumulación de solicitudes de disfrute de dichas licencias se establece que sólo podrán optar por el disfrute un máximo de un 3% por centro, turno y servicio, de lunes a sábado y un máximo de un 2% los domingos; en todo caso se garantizará un mínimo de un trabajador siempre y cuando no se vea afectado el buen funcionamiento del servicio. No podrán disfrutarse durante las Fiestas del Pilar, ni acumularse al período vacacional, ni durante el período navideño, entendiendo por tal, los días 24, 25, 26 y 31 de diciembre y 1, 2, 5 y 6 de enero. Si este día no es disfrutado al finalizar el año natural, deberá disfrutarse dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se trate.

Ñ) El resto de personal no contemplado en el apartado anterior, y que trabaja seis días a la semana, igualmente tendrá un día flotante de vacaciones. Este se regulará de igual forma que el apartado anterior. Este acuerdo lleva la posibilidad de que una vez cada cuatro meses, trabajar un sábado de los que correspondía descanso, no incluido en las vacaciones, y a cambio descansar un día entre semana. Las peticiones para este cambio igualmente deberán hacerse dentro de los límites establecidos para el disfrute del apartado anterior.

Los días regulados en los apartados N y Ñ serán retribuidos con el Salario Base y la antigüedad y todos los complementos (plus penoso, plus asistencia, plus de actividad, plus transporte y plus nocturno, plus rotación, plus convenio, en su caso).

En el caso de que la comisión paritaria determinase que el día flotante de vacaciones se disfrutase como un día de libre disposición, si este día no es disfrutado al finalizar el año natural, deberá disfrutarse dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se trate.

O) Ambas partes acuerdan que lo dispuesto en el presente artículo, salvo lo dispuesto en el epígrafe A), será de aplicación a las parejas de hecho. Para ello, tendrán que demostrar una convivencia real mediante documento oficial del registro de parejas de hecho que así lo acredite.

Para el personal del turno de noche y únicamente para lo dispuesto en los epígrafes B), K) y L) se podrá optar entre no trabajar el día anterior o posterior al hecho causante, dicha opción se manifestará en el momento de solicitar la licencia.

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

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

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

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

Art. 53. *Excedencia por maternidad o paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 54. *Protección a la maternidad y paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y este derecho incluye los permisos por paternidad y maternidad establecidos en la ley.

Art. 55. *Intimidad del trabajador.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 56. *Calendario laboral.*

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

• Dicho calendario laboral deberá contener:

—El horario de trabajo de la empresa.

—La jornada semanal de trabajo.

—Los días festivos y otros inhábiles.

—Los descansos semanales entre jornada.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Art. 57. *Hospitalización*.

Todo el personal sujeto a este convenio que tenga que ser hospitalizado por causa de incapacidad temporal (enfermedad o accidente laboral), recibirá un complemento a cargo de la empresa para el año 2021 de 22,46 euros, por cada día que dure la hospitalización. Para los siguientes años de vigencia del convenio dicha cantidad se revisará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Art. 58. *Incapacidad temporal.*

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

El personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirá, con cargo a la empresa y conjuntamente con la prestación por incapacidad temporal, un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora descontando la prorrata de pagas extraordinarias.

2.º Cuando la IT se derivará de enfermedad, la empresa complementará la actual prestación de la Seguridad Social de acuerdo a los siguientes criterios:

A) Durante la primera baja del día 1 al 20 el 80%, y del 21 en adelante el 100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior.

B) Durante la segunda y la tercera baja del día 1 al 20 el 70%, y del 21 en adelante el 100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior.

La empresa no incrementará la IT respecto de los abonos de la Seguridad Social que se regulan en este artículo en el supuesto segundo establecido anteriormente, cuando el mes anterior se supere el índice de absentismo de la delegación el 9,5 aplicando la siguiente fórmula: número de jornadas perdidas por enfermedad los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo período.

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

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

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

El servicio médico de empresa informará de sus decisiones al comité de seguridad y salud, indicando además el nombre de los operarios y la fecha de inicio de la baja. El servicio médico de empresa entregará a los trabajadores que sufran un accidente de trabajo el parte de accidente con expresión del diagnóstico así como del tratamiento médico prescrito.

Se entregará mensualmente a los delegados de prevención el listado de personal de baja con expresión del nombre y apellidos, el centro al que pertenecen y el número de días de baja.

Art. 59. *Retirada del permiso de conducir.*

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

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

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

4.º La empresa se hará cargo, abonando su importe de todas las multas o sanciones administrativas que sean impuestas al personal, acogido al presente convenio, como consecuencia de una orden o por la necesidad de realizar un recorrido fijado en vehículo de la empresa, siempre y cuando no concurran en el hecho motivador circunstancias de embriaguez o imprudencia temeraria.

En el caso de que se produzca un accidente con un vehículo de la empresa durante la jornada laboral y, siempre y cuando no concurriera embriaguez o imprudencia temeraria, la empresa se hará cargo de todas las responsabilidades económicas que se deriven del mencionado accidente. En el caso de que el conductor no obtuviese la renovación de su licencia, y fuese declarado no apto para la conducción, será ocupado por la empresa en un nuevo puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para su categoría de conductor.

Art. 60. *Asistencia jurídica.*

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

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

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

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

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

Art. 61. *Indemnización por muerte o invalidez.*

La empresa establecerá a favor de sus trabajadores acogidos al presente convenio una póliza de seguro que cubrirá los siguientes importes para el año 2021:

A) Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 31.209 euros.

B) Fallecimiento como consecuencia de cualquier otra causa: 5.201,50 euros.

C) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de accidente laboral: 31.209 euros.

D) Incapacidad permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente laboral: 31.209 euros.

E) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para su trabajo habitual derivada de enfermedad común: 5.201,50 euros.

En este supuesto no se abonará ninguna cantidad en el caso de que el trabajador al que le sea reconocida esta incapacidad siguiera con posterioridad prestando servicios para la empresa. Para los siguientes años de vigencia del convenio dichas cantidades se revisarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales

Art. 62. *Ayuda a hijos discapacitados.*

La empresa abonará a cada trabajador que tenga hijos con discapacidad o familiares a su cargo mediante sentencia judicial o resolución administrativa firme un complemento para el año 2021 de 65,62 euros brutos mensuales por cada uno de los hijos discapacitados o familiares a cargo.

Para los siguientes años de vigencia del convenio dichas cantidades se revisarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Art. 63. *Promoción económica por cese en la empresa y ayuda por baja por invalidez derivada de enfermedad y accidente.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta el régimen de promoción económica siguiente:

Los trabajadores afectados por este convenio que cesen en la empresa con 60 o más años de edad, percibirán un premio por importe para el año 2021 de 135,18 euros por año de servicio en la empresa.

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

Si se solicita el cese a los:

60 años	5.524,60 euros
61 años	4.419,68 euros
62 años	3.314,75 euros
63 años	2.209,83 euros
64 años	1.660,51 euros
65 años	1.047,59 euros

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

Los trabajadores que causen baja en la empresa por invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente, así como por fallecimiento por cualquier causa, y siempre que lleven seis años en la empresa percibirán para el año 2021 la cantidad de 166,45 euros brutos por año de antigüedad en la empresa.

Para los siguientes años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán en la misma proporción que en las tablas

Art. 64. *Jubilación parcial*.

Se estará a lo establecido en el artículo 215 del vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, con fecha 16 de marzo de 2013 se publicó en el BOE Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, en cuyo artículo 8.º se procede a modificar la disposición final duodécima de Ley 27/2011, de Reforma de las Pensiones, y en el artículo 4.º del RD 1716/2012, en el sentido de que se seguirá aplicando la normativa anterior a la Ley 27/2011 de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019 a las personas incorporadas

antes del 1 de abril de 2013 a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013. Esta empresa presento el citado plan de jubilación parcial el 12 de abril de 2013, ante la Dirección Provincial del INSS, tal y como establecía la norma. En el acuerdo se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio de referencia opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 61 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los requisitos y condiciones establecidos en el acuerdo firmado el 1 de abril de 2003, ratificado por la comisión paritaria.

Asimismo, la cantidad acordada en el punto número 8 del citado acuerdo pasará a ser para el año 2021 de 2.624,82 euros como premio a la permanencia en la empresa. Dicha cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas del convenio.

Art. 65. *Anticipos de nóminas al personal.*

La empresa dará mensualmente la cantidad máxima de 7.500 euros para anticipos de nóminas al personal que será distribuida entre la plantilla por la parte social con las directrices y cuantías que el propio comité marque.

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

Ningún anticipo podrá ser de una cuantía superior a 750 euros.

El personal que lo solicite deberá tener al menos un año de antigüedad.

La amortización se efectuará en el período de un año, salvo que el trabajador desee realizar amortizaciones de forma anticipada.

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

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

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

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

Excepcionalmente se podrá solicitar una cantidad superior a los 750 euros y no superior a los 1.200 euros. Asimismo, en el caso de que concurrieran circunstancias de excepcional urgencia y necesidad en algún trabajador, únicamente en ese mes en concreto, podrá ampliarse la cantidad de 7.500 euros a 8.250 euros, dicha necesidad urgente deberá acreditarse documentalmente y hacer constar la causa en la solicitud. En el supuesto de que algún mes los anticipos no superen la cantidad de 7.500 euros, la cantidad sobrante hasta llegar al tope se acumulará para los siguientes, dicha acumulación se extinguirá indefectiblemente a treinta y uno de diciembre del año que se trate.

Art. 66. *Permiso de asistencia a juicios.*

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

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

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

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

Art. 67. *Formación.*

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa impulsará al menos tres iniciativas formativas al año, que redunden en una mayor cualificación del personal, en concordancia con los diferentes acuerdos de formación continua para trabajadores bien de ámbito estatal, territorial, etc.; en concordancia con el Real

Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y normas que lo desarrollan, procurándose dar preferencia a los cursos de capacitación de conductores dirigidos a otro personal de la plantilla.

La comisión de formación elaborará un plan anual de formación en el que se detallarán las acciones formativas a desarrollar durante dicho período, y del cual se dará cumplida información al comité de empresa o comisión que este designe. La Comisión de Formación tendrá cumplido conocimiento de las acciones formativas que vayan a tener lugar en relación con el personal afecto al presente convenio. El personal de taller y alcantarillado que sea requerido obligatoriamente fuera de horas de trabajo a realizar cursos de formación, se le abonará como si de horas extraordinarias se tratara. En el caso de que estos cursos se realicen fuera de Zaragoza se regirá por los parámetros acordados en la comisión de formación.

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

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

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

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

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

Art. 68. *Ayuda por rotura de gafas, audifonos y prótesis.*

En el caso de que un trabajador, en tiempo y lugar de trabajo, tenga rotura de gafas, audífonos u otra prótesis, el comité de seguridad y salud valorará la procedencia o no de la entrega al trabajador de una ayuda para reparación o sustitución de las mismas, ayuda que en ningún caso podrá superar los 276,24 euros brutos.

Para los siguientes años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán en la misma proporción que en las tablas. Estableciéndose como condición para el abono de esta cantidad que, la reparación de la gafa, audífono o prótesis deberá presupuestarse en el establecimiento comercial que señale la empresa al efecto y la factura se deberá emitir a nombre de FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Art. 69. *Plan de igualdad.*

Las partes hacen remisión expresa al plan de igualdad firmado el 2 de febrero de 2016 por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A., con los sindicatos UGT y CC.OO. Una vez establecido el diagnóstico de situación y las propuestas ejecutables, con el objetivo de eliminar progresivamente la desigualdad puesta de manifiesto las partes se reunirán para su aplicación en el ámbito de aplicación del convenio.

Art. 70. *Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el Grupo FCC.*

El denominado «marco ético del Grupo FCC», contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado. En ese marco de principios y valores éticos, el Grupo FCC manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos del Grupo FCC deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud de este código de conducta, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

Cualquier situación que el trabajador considere dentro de este artículo, lo podrá comunicar a la dirección de recursos humanos, para que esta, informe y ponga en marcha el citado protocolo.

Ambas partes acuerdan tratar el desarrollo de este artículo dentro de comité de seguridad y salud.

Art. 71. *Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.*

En el caso de necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, el personal adscrito a este convenio con hijos menores de 14 años, tendrá la posibilidad de desplazar los veinte minutos de descanso intermedio establecidos en el artículo 47 al final de la jornada para poder recogerlos del colegio, también se aplicará para ascendientes de primer grado que tengan la misma situación de recogida de centro de mayores. Igualmente,

En caso de necesidad de conciliar la vida laboral y familiar el personal adscrito a este convenio con hijos menores de 14 años, tendrá la posibilidad de solicitar el traslado al centro de trabajo más próximo a su domicilio para poder recogerlos del colegio, también se aplicará para ascendientes de primer grado que tengan la misma situación de recogida de centro de mayores. La decisión e instrumentación del cambio se tomará en la Comisión de Igualdad.

CAPÍTULO VII

Régimen interno

Art. 72. *Cambio de centro de trabajo y turno.*

Se articulará el ofrecer a los conductores de la noche el pasar a cubrir las bajas de larga duración de los conductores de día, una vez se reincorpore el trabajador titular, el conductor pasará a su jornada de noche. Estos pasos de jornada no supondrán alteración de la lista de cambio de turno. En un período de seis meses una comisión decidirá la ampliación de esta sistemática a los restantes turnos de trabajo.

Los llamamientos para cubrir bajas se harán por orden correlativo según se produzcan e independientemente de su duración. El conductor que no acepte el llamamiento pasara al final de la lista de cambio de turno de suplencia de bajas.

En los cambios de centro de trabajo o turno por causas derivadas del servicio, la empresa dará preferencia a aquellos trabajadores que se presenten voluntarios, siempre y cuando los considere idóneos para ello.

No se realizarán cambios de centro de trabajo por motivo de sanción.

Los responsables de cada centro de trabajo elaborarán un listado en el que se recoja el nombre, centro de trabajo solicitado y fecha de solicitud del cambio, entregándose trimestralmente una copia al comité de empresa del listado refundido de todos los centros de trabajo. Para realizar cambios de centro de trabajo, se dará prioridad a los trabajadores contenidos en este listado, salvo que por necesidades del servicio se tuviera que tener en cuenta otros criterios.

Para los cambios de turno el listado se regirá por los siguientes parámetros:

1.º La antigüedad en la lista vendrá dada por la fecha en la que fue presentada la solicitud de cambio.

2.º El trabajador que, llegado su turno, se le ofrezca el cambio y rehúse a él, perderá el puesto en la lista teniendo que volver a realizar una nueva solicitud.

3.º En el caso de que un trabajador solicite el cambio para dos turnos, si coinciden dos vacantes al mismo tiempo, el trabajador deberá elegir turno.

4.º En el caso de coincidencia de dos trabajadores con la misma fecha de solicitud y mismo turno solicitado se efectuará el cambio por sorteo en presencia de ambos.

Art. 73. *Preferencia ocupación puesto de trabajo.*

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

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

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

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

Art. 74. *Cambios de días de descanso.*

El personal cuya jornada de trabajo se distribuya en turno rotativo (anexo I), podrá cambiar su descanso de semana con otro compañero, cumpliendo las siguientes condiciones:

1.º Con siete días de antelación, y mediante formulario preestablecido que se adjunta en el anexo, los dos trabajadores afectados lo comunicarán a su mando correspondiente, el cual dará su visto bueno (anexo XIV).

2.º El trabajador que se comprometa, mediante su firma, a cubrir el cambio, quedará obligado a cuantas obligaciones tuviere aquel trabajador por el que se efectuó el cambio, recayendo sobre él toda responsabilidad

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

El personal que trabaje 6 días a la semana podrá cambiar el sábado que le corresponda descansar con otro compañero, siempre y cuando cumpla las reglas del apartado anterior y solicite el cambio según el modelo que se adjunta en el anexo.

Art. 75. *Movilidad funcional.*

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

La empresa garantizará que para el acceso a un puesto de trabajo de superior grupo profesional en FCC S.A. primará el sistema de promoción interna regulado en el artículo 78 del convenio sobre la movilidad funcional, recurriendo a esta última en casos excepcionales.

Trabajos de distinto grupo superior o inferior:

1.º Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo distinto que tuviera reconocida teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada

2.º Los ascensos de grupo profesional se producirán, en el supuesto de que existan vacantes permanentes, de conformidad a los criterios de carrera profesional del artículo 78.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido mantendrá su nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente al grupo que ha sido promocionado provisionalmente.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo y nivel percibiendo el salario propio de la misma.

3.º Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupo inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si el cambio hubiera sido solicitado por el propio trabajador y aceptado por la empresa, se asignará a este la retribución que corresponda por la función efectivamente desempeñada.

Cuando ocasionalmente se realicen tareas de superior grupo profesional se tendrán todos los derechos y deberes de la misma y se cobrará en relación a los emolumentos de esta.

La empresa entregará anualmente un listado de los trabajadores que han hecho trabajos de conductor y operario de primera con las jornadas realizadas.

En la nómina de los trabajadores se establecerá un complemento que especificará las cantidades que se abonan por hacer trabajos de superior grupo profesional, llamándose complemento de superior grupo.

Art. 76. *Traslados.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa realizará las gestiones oportunas en orden a tratar de facilitar al personal afecto al presente convenio un posible traslado a otras ciudades o contratas.

Art. 77. *Excedencias.*

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

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

Art. 78. *Ropa de trabajo.*

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

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

El cuadro de la ropa de trabajo quedará reflejado en el anexo V.

Una vez se complete la dotación indicada en el cuadro se realizarán las sustituciones de las prendas que se rompan o deterioren por su utilización, debiendo entregarse la prenda deteriorada. Las prendas que tengan una duración mínima, los trabajadores deberán respetar y garantizar dicha duración.

Aparte de lo indicado como ropa de trabajo, la empresa entregará los equipos de protección individual (EPI) necesarios para cada categoría y puesto, que se deriven de la evaluación de riesgos, que el empleado deberá de cuidar y que se repondrán por deterioro o rotura.

A todo trabajador contratado para la suplencia de vacaciones se le entregará la ropa indicada en el anexo. Asimismo, le serán entregadas unas botas de agua que, en caso de no ser utilizadas, serán devueltas a la empresa. En caso de ser utilizadas, las botas se entregarán con la misma frecuencia que al personal de plantilla, por lo que, en caso de trabajar más de una temporada, no se le volverán a entregar otro par, hasta que transcurran cuatro años, estén deterioradas y se entreguen para su sustitución.

Al personal englobado en técnicos y administrativos, incluido en este convenio, que deba realizar tareas en la vía pública, se ocupará la empresa de dotarle de la vestimenta y el calzado oportuno para el trabajo a realizar, cuando así sea necesario. Asimismo, se establece que para el personal englobado en este colectivo, se abonará un plus vestuario consistente en 4,12 euros mensuales. Dicha cantidad se actualizará en el mismo porcentaje que lo establezcan las tablas

Para la variación de alguna prenda, deberá existir un consenso entre el comité de seguridad y salud y la empresa.

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

A través del comité de seguridad y salud se mejorará la ropa de los peones..

Art. 79. *Categorías y promoción interna.*

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

Definición de grupos profesionales.

Cada grupo profesional comprende las funciones que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

1.Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias del grupo anterior.

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por los siguientes niveles:

- Encargado general.
- Subencargado general.
- Encargado o inspector de distrito o zona.
- Encargado de segunda o capataz.
- Encargado o maestro de taller.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general: A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las

actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

5. Encargado o maestro de taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes niveles profesionales:

- Jefe administrativo de primera.
- Jefe administrativo de segunda.
- Oficial administrativo de primera.
- Oficial administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo.

1. Jefe administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por los siguientes niveles:

- Conductor/a o maquinista
- Jefe de equipo.
- Peón especialista.
- Peón.
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Oficial tercera de taller.
- Operario de primera.
- Operario de segunda.
- Basculero.
- Almacenero.
- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante o guarda.
- Limpiador.

1. Subgrupo de conductor/maquinista: El conductor debe estar en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Si por necesidades de producción, a los conductores se les tuviese que asignar trabajos de menor categoría, estos se limitarían a cumplir con labores de conductor en cualquier tipo de vehículo.

2. Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

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

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

5. Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial segunda de taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

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

8. Operario de primera: Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir CI.

Efectuará cualquiera de las tareas que realiza la empresa que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

Cuidará especialmente en caso de utilización de vehículo de responsabilizarse del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

En su caso deberá colaborar en los trabajos que realicen los operarios asignados a las brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

Dado que la categoría de operario de primera está concebida para la promoción a conductor es totalmente funcional.

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

La empresa se compromete a que los servicios que actualmente se cubren con conductor se seguirán desempeñando con este subgrupo y que los puestos de conductor que queden vacantes serán cubiertos por trabajadores con el nivel de operario de primera que asuman el compromiso de conducir en el servicio que se les indique.

De esta promoción quedan excluidos los operarios de primera destinados actualmente al lavadero de vehículos o en el futuro asuman el compromiso de permanencia en el lavadero. El personal de Serluz se podrá presentar voluntariamente a esta promoción.

9. Operario de segunda: Es el operario que para el desempeño de sus funciones requerirá estar en posesión del permiso de conducir A o B.

Efectuará cualquiera de las tareas que realiza la empresa y que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

Cuidará especialmente en caso de utilización de vehículo de responsabilizarse del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

En su caso deberá colaborar en los trabajos que realicen los operarios asignados a las brigadas en que vaya conduciendo el vehículo.

10. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

11. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

12. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

13. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

14. Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

15. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Asimismo, se creará una comisión compuesta por miembros de la dirección de la empresa y del comité de empresa, al objeto de valorar los requisitos necesarios para proceder a cubrir las vacantes definitivas de ascensos de grupo que pudieran producirse, así como analizar otros supuestos que puedan plantearse en el seno de la comisión. Una vez constituida dicha comisión se establecerán los parámetros de funcionamiento.

Cuando se produzcan vacantes definitivas en la plantilla, se seguirá el siguiente procedimiento:

• La empresa hará oferta de dichas plazas a la plantilla, previa comunicación a la comisión:

• Todo aquel que quiera optar a la plaza, lo hará en tiempo y forma establecidos por la comisión.

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

• La comisión de formación realizará un baremo de puntos que se asignarán a cada curso que se vaya a realizar en el empresa, y asimismo realizará una valoración de puntos necesarios, que se tendrán que haber obtenido para optar a un cambio de categoría en el seno de la empresa. La obtención de estos puntos será requisito indispensable para poder concurrir a las pruebas de capacitación que pudieran convocarse.

• Para proceder a la promoción, los aspirantes deberán someterse a cuantas pruebas de capacitación considere la empresa oportunas, con el objeto de que demuestren su valía profesional. En el caso de que el personal de plantilla no superara las pruebas de capacitación correspondientes, la vacante será cubierta por personas ajenas a la empresa. El personal que haya prestado servicios anteriormente en la empresa, concurrirá a los puestos vacantes en idénticas condiciones que la plantilla.

• Los trabajadores de plantilla, interesados en acceder a las pruebas de capacitación deberán solicitarlo por escrito.

• Superadas las pruebas, el trabajador que obtenga mayor puntuación accederá al nivel que promociona que se consolidará una vez superado el período de prueba de dos meses.

Para acceder a las pruebas para cubrir las vacantes de conductor, se considerará necesario haber ejercido ciento cincuenta jornadas en trabajos de ese subgrupo profesional.

El trabajador que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de nivel superior, cualquiera que sea la misma, tendrá derecho a percibir, por día efectivamente trabajado, el salario de dicho nivel.

En un plazo no superior a dos meses, desde la firma del convenio, se reunirá la comisión de ascenso para dar forma a un modelo de examen que servirá para la promoción de ascensos.

Las partes se comprometen a la celebración de una reunión en el ámbito de la comisión de ascensos con el objeto de crear un sistema de promoción y ascensos para cubrir las vacantes definitivas de superior grupo que sean necesarias. Esta reunión se celebrará a los dos meses de la firma del convenio.

La elaboración de dicho sistema de promoción en las vacantes se efectuará baja las siguientes premisas:

• Las vacantes serán publicadas en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

• Se realizará un examen mixto teórico-práctico.

• Si la promoción es de mandos intermedios, se incluirá una entrevista personal.

• Se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

• En caso de igualdad de puntuación en las pruebas obtenidas, tendrá preferencia el trabajador más antiguo y a igualdad de antigüedad, mediante sorteo.

• Para consolidar la vacante se requerirá haber superado un período de prueba en la vacante ofertada de seis meses para los titulados superiores y de dos meses para el resto del personal.

• Se tendrán en cuenta para cubrir la vacante, además de la puntuación obtenida en el examen, y se hará una baremación de los cursos de formación realizados, la antigüedad en el puesto de trabajo, y las sanciones disciplinarias impuestas por la empresa, de conformidad a los criterios establecidos por la comisión de ascensos y promoción.

Carrera profesional.

La empresa está dispuesta a establecer la carrera profesional para cubrir vacantes definitivas, de tal forma que dichas vacantes definitivas de conductor sean cubiertas preferentemente por operarios de primera, las de operarios de primera por operarios de segunda y peones, y la de operarios de segunda por peones, para lo cual se sacarán las plazas a cubrir a concurso entre los trabajadores.

Art. 80. *Medidas disciplinarias.*

Faltas de puntualidad.

A todo el personal afecto al presente convenio, en el supuesto de llegar hasta veinte minutos tarde a la hora del comienzo de su jornada laboral, bien sea por causas justificadas o injustificadas, se le permitirá la incorporación a su puesto de trabajo.

En el supuesto de falta de puntualidad, hasta cinco minutos a la hora de inicio de la jornada laboral, por causas injustificadas y solamente la primera vez que ocurra en el año natural, será considerado por la empresa como una falta leve siendo sancionado, únicamente, con una amonestación verbal o por escrito.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene

Art. 81. *Servicios médicos.*

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

Art. 82. *Revisiones médicas.*

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

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

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

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

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

Dado que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1.995, de 8 de noviembre) debe ser complementada con su desarrollo reglamentario y que, tal y como recoge el acuerdo general del sector en su disposición adicional segunda, se está pendiente de elaborar un anexo al propio convenio estatal, ambas partes acuerdan incorporar como anexo a este convenio el que se incorpore al acuerdo estatal.

Art. 83. *Propuesta sobre salud laboral.*

FCC Medio Ambiente, S.A.U., tiene constituido y en funciones un comité de seguridad y salud con las facultades que le son asignadas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como el reglamento interno del comité de seguridad y salud.

La dirección y el comité de empresa expresamente coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en materia de salud laboral. Para ello y teniendo en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes acuerdan aplicar las normas y el desarrollo de estas en el ámbito de las relaciones laborales de FCC Zaragoza en el momento de su aplicación.

Art. 84. *Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.*

En todo lo no contemplado en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes.

En los trabajos al aire libre la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias de conformidad con la legislación aplicable y con los resultados de los estudios que pudieran realizarse.

Para las reuniones del comité de seguridad y salud, las distintas secciones sindicales con representación en el mismo podrán acudir con un asesor por cada una de ellas. En el caso de que el asesor fuera trabajador de la empresa podrá disponer de las horas necesarias para acudir a las reuniones del comité de seguridad y salud así como a las visitas a la Inspección de Trabajo, previo requerimiento de esta.

Art. 85. *Alcoholismo y drogodependencias.*

Se acuerda por parte de la empresa junto con el comité de seguridad y salud el promover e impulsar un programa específico de actuación en materia de alcoholismo y drogodependencias.

Se realizarán actuaciones específicas e individuales con el trabajador que pueda tener alguno de estos problemas.

Dicho programa, que será confeccionado por los órganos expresados anteriormente recogerá como principios básicos de actuación, entre otros, los siguientes:

- Prevención: Campañas de información, encuestas, etc.
- Detección: Tratamiento físico y psíquico, rehabilitación.
- Confidencialidad: Se garantiza la absoluta confidencialidad antes, durante y después del proceso de rehabilitación, así como la permanencia en la empresa y todos los conceptos retributivos, sin que ello exima de responsabilidad por conductas que pueda realizar el trabajador.

La dirección de la empresa promoverá la inserción laboral de los/as trabajadores/as que finalicen un proceso de rehabilitación.

Art. 86. *Medio ambiente.*

La dirección y el comité de empresa, manifiestan su compromiso de actuar de forma respetuosa y responsable con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, promoviendo y fomentando todas aquellas actuaciones tendentes a mejorar el comportamiento del personal afecto al presente convenio de acuerdo con el sistema de gestión medioambiental existente en la empresa.

A tal fin se constituirá una comisión de medio ambiente que se reunirá con la dirección de la empresa una vez por semestre de forma ordinaria, pudiendo reunirse de forma extraordinaria a instancia de una de las partes en el caso de que tenga lugar algún evento que por sus anormales características haga necesaria una convocatoria extraordinaria de la comisión.

CAPÍTULO IX

Acción sindical

Art. 87. *Representantes de los trabajadores.*

Los derechos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa de FCC Medio Ambiente, S.A.U., se ejercitarán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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

Art. 88. *Cuota sindical.*

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

Art. 89. *Tablón de anuncios.*

La documentación, propaganda e información que se inserte en los mismos deberá ser firmada por persona responsable, puesto que en caso contrario la empresa podrá retirarlas.

Art. 90. *Local del comité de empresa.*

El comité de empresa dispondrá de un local para la celebración de los plenos del comité, este estará situado en la calle La Torre, 18, bajos (sala multiusos), solicitando su uso con siete días de antelación a la dirección de la empresa, salvo en cuestiones de urgencia cuyo plazo será de cuarenta y ocho horas.

La dirección de la empresa hará entrega de una tarjeta para efectuar fotocopias, que quedará en poder del presidente del comité de empresa, con un máximo de mil fotocopias al año.

Art. 91. *Notificación de medidas disciplinarias.*

La empresa se compromete a poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales las medidas disciplinarias (sanciones leves, graves, muy graves y despidos) que pueda imponer a sus operarios.

Una vez comunicada la medida disciplinaria, la empresa y los representantes de los trabajadores harán una evaluación de dicha falta, con el consentimiento del trabajador sancionado, con el objeto de llegar, si es posible, a un acuerdo, con independencia de que el trabajador pueda entablar las reclamaciones legales oportunas.

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

Art. 92. *Crédito horario.*

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

Un máximo de tres representantes en el comité de empresa por cada sección sindical podrá acumular individualmente hasta quince horas al mes a cargo de las de otro miembro del comité de su misma sección sindical.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, figurando los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del receptor.
- Número de horas cedidas.
- Período en el que efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios. La comunicación a la empresa deberá realizarse el mes anterior.

Art. 93. *Asambleas informativas.*

La representación de los trabajadores podrá convocar, previa comunicación a la dirección de la empresa, hasta diez asambleas informativas al año, en los distintos centros de trabajo, que no podrán exceder de un máximo de diez minutos después de que debiera comenzar la jornada laboral.

Art. 94. *Género neutro.*

En el redactado del presente convenio 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. Llevan para este año 2021 un incremento del 3% sobre las tablas en vigor y que se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

Segunda. — En el caso de que el incremento del índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE para el año 2021 sea superior al 3%, las tablas salariales serán actualizadas a partir del 1 de enero de 2022 aplicando el IPC real a las tablas del año 2021, que surgieron del acuerdo de acta de fecha 10 de diciembre de 2018, publicadas en el BOPZ núm. 40, de 18 de febrero de 2021.

Tercera. — Servicio de limpieza nocturno. La empresa se compromete a que el personal destinado en los servicios de limpieza en el turno de noche no prestará sus servicios a pie de forma individual.

Cuarta. — Para futuras negociaciones la parte social no quiere renunciar a las antiguas cláusulas de revisión de precios.

Ejemplo convenio 2008-2012:

Tercera. — Condiciones para el tercer año de vigencia (2010):

A) Incremento salarial para el año 2010. Con fecha 1 de enero de 2010 se revisarán las tablas salariales incrementando sus conceptos con el 100% de la cifra que el Gobierno marque como previsión del IPC.

B) A la cantidad resultante del apartado anterior se le añadirá una cantidad consitente en un Incremento lineal de 0,50 euros brutos en el concepto salario base a cada una de las categorías.

C) Cláusula de revisión para 2010.

En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 2010 respecto al establecido el 31 de diciembre de 2009 una cifra superior a la previsión del Gobierno para 2010 que se tomó como referencia, se realizará una revisión salarial por dicha diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y para llevarlo a cabo se tomarán como base los salarios o tablas en vigor para realizar los aumentos pactados en dicho año 2010. En el caso de que el IPC real fuese negativo, se considerará cero.

ANEXO I

TURNOS ROTATIVOS DE RECOGIDA MECANIZADA

			lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo
CICLO ENTERO	subciclo 1	1	T	T	T	T	T	L	L
		2	L	T	T	T	T	T	T
		3	T	T	T	L	L	L	L
		4	L	T	T	T	T	T	T
		5	T	L	L	T	T	T	T
		6	T	T	T	L	L	L	L
	subciclo 2	7	T	T	T	T	T	L	L
		8	L	L	L	T	T	T	T
		9	T	T	T	T	T	L	L
		10	L	T	T	T	T	T	T
		11	T	L	L	T	T	T	T
		12	T	T	T	L	L	L	L

T *Día de trabajo*

L *Día de libranza*

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2021

CATEGORIA	S.BASE	P.PENOSO	P.ACTIV.	P.ASIST.	P. TALLER	VERANO/ NAVIDAD	BENEF.	OCTUBRE	VACAC.	C.PERS.
ALMACENERO	28,44	5,69	7,20	7,88	-	1.280,64	775,74	818,29	1.470,78	59,74
OFICIAL PRIMERA OFICIO	29,42	5,88	13,21	7,88	-	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	79,67
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	28,77	5,75	9,21	7,88	-	1.290,39	780,59	818,29	1.537,63	79,67
OFICIAL TERCERA OFICIO	28,44	5,69	7,20	7,88	-	1.280,64	775,74	818,29	1.470,78	59,74
PEON - LIMPIADORA	28,15	5,63	7,20	7,88	-	1.269,76	770,24	818,29	1.457,97	59,74
PEON ESPECIALIZADO	28,44	5,69	7,20	7,88	-	1.280,64	775,74	818,29	1.470,78	59,74
OPERARIO 1ª	29,10	5,82	11,18	7,88	-	1.300,16	785,47	818,29	1.604,48	59,74
OPERARIO 2ª - JEFE DE EQUIPO	28,77	5,75	9,21	7,88	-	1.290,39	780,59	818,29	1.537,63	59,74
CONDUCTOR	29,42	5,88	13,21	7,88	-	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	59,74
ENCARGADO	36,63	7,33	13,94	7,88	-	1.525,62	898,23	818,29	1.943,69	637,33
SUBENCARGADO	34,47	6,89	13,54	7,88	-	1.460,22	865,48	818,29	1.857,68	238,99
CAPATAZ CONDUCTOR	32,58	6,52	13,52	7,88	-	1.403,71	837,40	818,29	1.791,83	159,33
CAPATAZ	29,42	5,88	13,21	7,88	-	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	159,33
JEFE TRAFICO	36,63	7,33	13,94	7,88	-	1.525,62	898,23	818,29	1.943,69	637,33
MAESTRO TALLER	36,63	7,33	13,94	7,88	-	1.525,62	898,23	818,29	1.943,69	637,33
TITULADO SUPERIOR	50,87	10,17	19,51	7,88	-	2.092,97	1.205,01	818,29	2.671,24	892,29
JEFE DE APROVISIONAMIENTO	50,87	10,17	19,51	7,88	-	2.092,97	1.205,01	818,29	2.671,24	892,29
JEFE DE PLANTA	50,87	10,17	19,51	7,88	-	2.092,97	1.205,01	818,29	2.671,24	892,29
TITULADO GRADO MEDIO	43,75	8,75	16,71	7,88	-	1.809,31	1.051,64	818,29	2.307,47	764,83
AYUDANTE DE SERVICIO	40,18	8,04	15,33	7,88	-	1.667,49	974,92	818,29	2.125,57	701,07
DELINEANTE PRIMERA	36,63	7,33	13,94	7,88	-	1.525,62	898,23	818,29	1.943,69	159,33
DELINEANTE SEGUNDA	29,42	5,88	13,21	7,88	-	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	59,74
JEFE ADMON. SEGUNDA	43,75	8,75	16,71	7,88	-	1.809,31	1.051,64	818,29	2.307,47	764,83
JEFE DE SECCION	36,63	7,33	13,94	7,88	-	1.525,62	898,23	818,29	1.943,69	159,33
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	36,63	7,33	13,94	7,88	-	1.525,62	898,23	818,29	1.943,69	159,33
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	29,42	5,88	13,21	7,88	-	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	159,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28,15	5,63	7,20	7,88	-	1.269,76	770,24	818,29	1.457,97	59,74
TALLER OFICIAL TERCERA OFICIO	28,98	5,80	7,20	7,88	13,51	1.280,64	775,74	818,29	1.470,78	59,74
TALLER OFICIAL TERCERA OFICIO NOCHE	28,98	5,80	7,20	7,88	15,06	1.280,64	775,74	818,29	1.470,78	59,74
TALLER OFICIAL SEGUNDA OFICIO	29,29	5,86	9,21	7,88	14,71	1.290,39	780,59	818,29	1.537,63	79,67
TALLER OFICIAL SEGUNDA OFICIO NOCHE	29,29	5,86	9,21	7,88	17,44	1.290,39	780,59	818,29	1.537,63	79,67
TALLER OFICIAL PRIMERA OFICIO	29,96	5,99	13,21	7,88	16,53	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	79,67
TALLER OFICIAL PRIMERA OFICIO NOCHE	29,96	5,99	13,21	7,88	17,74	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	79,67
TALLER PEON	28,69	5,74	7,20	7,88	13,45	1.269,76	770,24	818,29	1.457,97	59,74
TALLER OPERARIO 2ª JEFE EQUIPO	29,29	5,86	9,21	7,88	14,68	1.290,39	780,59	818,29	1.537,63	59,74
TALLER OPERARIO 1ª	29,62	5,92	11,18	7,88	15,42	1.300,16	785,47	818,29	1.604,48	59,74
TALLER CONDUCTOR	29,96	5,99	13,21	7,88	16,54	1.309,92	790,35	818,29	1.671,32	59,74
TALLER CAPATAZ - CONDUCTOR	33,10	6,62	13,52	7,88	17,69	1.403,71	837,40	818,29	1.791,83	159,33

PLUS TRANSPORTE CENTRO SITO EN LA CIUDAD	4,31 €
PLUS TRANSPORTE CENTRO SITO EN KM. 2,700 CARRETERA CASTELLON	6,20 €
PLUS TRANSPORTE CENTRO SITO EN JUNTAS VECINALES	6,20 €

ANEXO III

RETRIBUCIÓN FESTIVOS ZARAGOZA 2021

ANTIGUEDAD	ALMACENERO	OF. 1ª OFICIO	OF. 2ª OFICIO	OF. 3ª OFICIO	PEON DIA	PEON NOCHE	PEON ESP. DIA	PEON ESP. NOCHE	OP. 1ª DIA	OP. 1ª NOCHE	OP. 2ª DIA Y JEFE EQUIPO	OP. 2ª NOCHE Y JEF. EQUIPO	CAP. Y COND. DIA	CAP. Y COND. NOCHE
0%	114,42	132,28	120,91	115,23	114,42	121,12	115,23	122,10	126,59	133,57	120,91	127,84	132,28	139,32
5%	117,11	135,07	123,67	117,96	117,11	123,82	117,96	124,85	129,39	136,37	123,67	130,60	135,07	142,16
10%	119,77	137,91	126,45	120,70	119,77	126,56	120,70	127,59	132,21	139,18	126,45	133,37	137,91	145,02
15%	122,50	140,78	129,21	123,40	122,50	129,20	123,40	130,30	135,02	142,01	129,21	136,16	140,78	147,84
22%	126,30	144,72	133,11	127,29	126,30	133,02	127,29	134,11	138,93	145,90	133,11	140,04	144,72	151,82
29%	130,05	148,72	136,97	131,10	130,05	136,78	131,10	137,96	142,86	149,83	136,97	143,90	148,72	155,80
36%	133,85	152,69	140,85	134,97	133,85	140,58	134,97	141,79	146,79	153,78	140,85	147,79	152,69	159,75
43%	137,62	156,65	144,73	138,77	137,62	144,36	138,77	145,63	150,70	157,68	144,73	151,66	156,65	163,72
50%	141,43	160,62	148,64	142,66	141,43	148,19	142,66	149,49	154,63	161,62	148,64	155,56	160,62	167,70
57%	145,22	164,59	152,51	146,46	145,22	151,95	146,46	153,28	158,57	165,53	152,51	159,44	164,59	171,68

ANEXO IV

RESUMEN PRECIOS POR ARTÍCULO AÑO 2021

Artículo 30 - PLUS ROTACIÓN	
Peon día	6,84
Peon noche	8,92
Conductor día	9,07
Conductor noche	11,38
Operario 2º día	7,44
Operario 2º noche	9,74
Operario 1º día	8,03
Operario 1º noche	10,34
Capataz día	8,80
Capataz noche	10,77
Capataz conductor día	8,90
Capataz conductor noche	11,31

Artículo 31 - PLUS CONVENIO	7,33

Artículo 32 - PLUS DE GRUA, CARGA LATERAL Y AMPLIROLL	2,21

Artículo 35.3.d - TRABAJO EN FESTIVO	20,21

FESTIVIDAD DE NAVIDAD Y NOCHE VIEJA	
Artículo 38, 3, c	203,41
Artículo 38, 5	275,63

Artículo 39 - COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE	0,36

Artículo 40 - DIETAS	
Si el alojamiento corre a cargo del trabajador	78,74
Si el alojamiento corre a cargo de la empresa	39,38

Artículo 40 - MEDIAS DIETAS	18,74

Artículo 49 - DESCANSOS Y FESTIVOS	13,11

Artículo 57 - HOSPITALIZACION	22,46

Artículo 61 - INDEMNIZACION POR MUERTE E INVALIDEZ	
Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral	31.209,00
Fallecimiento como consecuencia de cualquier otra causa	5.201,50
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad	31.209,00
Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral o enfermedad, para su trabajo habitual	31.209,00
Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común	5.201,50

Artículo 62 - AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS	65,62

Artículo 63 - PROMOCION ECONOMICA POR CESE EN LA EMPRESA Y AYUDA POR BAJA DE INVALIDEZ DERIVADA DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE	
Parráfo 2º premio jubilación y cese por invalidez	135,18
Parráfo 5º premio jubilación y cese por invalidez	166,45
Con 60 años	5.524,60
Con 61 años	4.419,68
Con 62 años	3.314,75
Con 63 años	2.209,83
Con 64 años	1.660,51
Con 65 años	1.047,59

Artículo 64 - JUBILACION PARCIAL	2.624,82

Artículo 68 - AYUDA POR ROTURA DE GAFAS AUDIFONOS Y PROTESIS	276,24

Artículo 78 - PLUS ROPA OFICINAS	4,12

ANEXO V

CUADRO DE ROPA DE TRABAJO

	Peón LV y RBU	Conductor	Mecánico	Capataz	Encargado	Sustitución Vacaciones
Polo de verano Manga corta	2	2	2			2
Pantalon verano	2	2				2
Polo de invierno Manga larga	2	2	2			
Pantalon de invierno forrado	2	2				
Forro Polar	1	1	1	1 chaqueta	1 chaqueta	1
Softshell	1	1	1 chaleco	1	1	
Anorak				1	1	
Gorra	1	1	1			1
Gorro polar	1	1	1			
alzacuello polar	1	1	1			
Impermeable	1	1				1
BUZO			4*			
Camisas verano MC				2	2	
Camisas invierno ML				2	2	
Cazadora						
Pantalon verano				2	2	
Pantalon invierno				2	2	
Bota o Zapato verano	1	1	EPI	1	1	1
Bota invierno	1	1	EPI	1	1	
Bota de Agua	1	1				1

* Los buzos se pueden cambiar por Chaquetilla y pantalon

ANEXO VI

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CO

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	UNIDADES	PRECIOS	IMPORTES

(A) TOTAL DEVENGADO

RETENCIONES Y DEDUCCIONES

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

REGIMEN GENERAL	C.COMUNES	A.T.E.P.
Importes Cotizables		
Importes Prorrata		
Importes Horas Extras		
B.C. Suspensión Laboral		

IMPUESTO SOBRE LA RENTA ACUMULADO

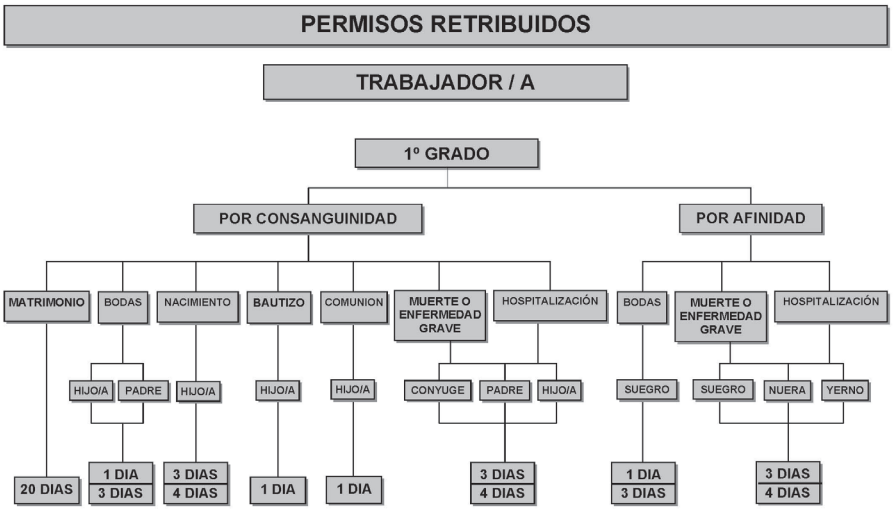
NACIONAL	BASES	RET/ING. CTA
Retribución Dineraria		
Retribución Especie		
Retribución Exenta		
Otras Retribuciones		

	C.COMUNES	A.T.E.P.	DESEMPLEO	F.PROFES.	FOGASA	H.EXTRAS GENERALES	H.EXTRAS F. MAYOR
Aportación Empresa							

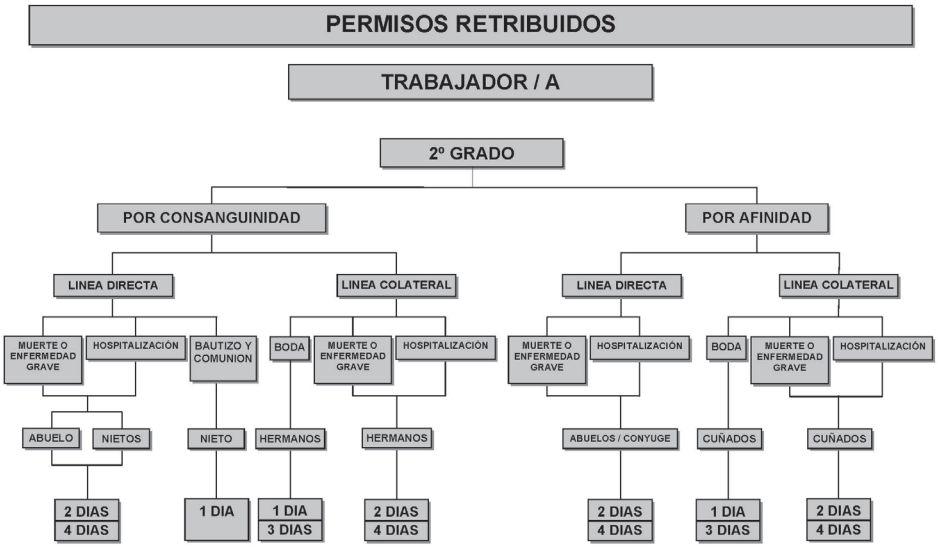
(B) TOTAL RETENCIONES Y DEDUCCIONES

LIQUIDO A PERCIBIR (A - B)

ANEXO VII



ANEXO VIII



ANEXO IX

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……..de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……..del centro y turno de trabajo de ……, solicita en virtud de artículo 35 del Convenio Colectivo, que el festivo del día……..que manifestó no querer cobrar, le sea sustituido por el disfrute del día……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……..de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……..del centro y turno de trabajo de ……, solicita en virtud de artículo 35 del Convenio Colectivo, que el festivo del día……..que manifestó no querer cobrar, le sea sustituido por el disfrute del día……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO X

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……..de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……..del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……. solicita en virtud del artículo 51 del Convenio Colectivo permiso/s sin retribución, desde el día ……al……..

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……..de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……..del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……. solicita en virtud del artículo 51 del Convenio Colectivo permiso/s sin retribución, desde el día ……al……..

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XI

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……, solicita en virtud del artículo 52 del Convenio Colectivo, el disfrute de un día flotante de vacaciones, para el día ……de……de……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……, solicita en virtud del artículo 52 del Convenio Colectivo, el disfrute de un día flotante de vacaciones, para el día ……de……de……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XII

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……..de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……..del Centro de Trabajo ……..cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……., solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de turno al de ……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…….. Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……..de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……..del Centro de Trabajo ……..cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……., solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de turno al de ……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…….. Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XIII

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……, solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de centro de trabajo al de……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……, solicita en virtud del artículo 71 del Convenio Colectivo, el cambio de centro de trabajo al de……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XIV

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, en virtud del artículo 73 de Convenio Colectivo:
D/Dª(1)……cambia el/los día/s de su descanso, ……por los días……con D/Dª (2)……

VºBº

Fdo:…… Fdo:…… Fdo: ……
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, en virtud del artículo 73 de Convenio Colectivo:
D/Dª(1)……cambia el/los día/s de su descanso, ……por los días……con D/Dª (2)……

VºBº

Fdo:…… Fdo:…… Fdo: ……
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (1)

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, en virtud del artículo 73 de Convenio Colectivo:
D/Dª(1)……cambia el/los día/s de su descanso, ……por los días……con D/Dª (2)……

VºBº

Fdo:…… Fdo:…… Fdo: ……
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (2)

ANEXO XV

CUADRANTE DE TRABAJO Y DÍAS DE DESCANSO DEL SERLUZ

nombre y apellidos	nombre y apellidos	turno	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
TURNOS 1 y 2	TURNOS 3 y 4		día 1	día 2	día 3	día 4	día 5	día 6	día 7	día 8	día 9	día 10	día 11	día 12	día 13	día 14	día 15	día 16	día 17	día 18	día 19	día 20	día 21
Trabajador 1 (5-11:40)	Trabajador 7 (17-23:40)	1	D								D								D				
Trabajador 2 (5-11:40)	Trabajador 8 (17-23:40)	2		D								D								D			
Trabajador 3 (5-11:40)	Trabajador 9 (17-23:40)	3			D								D								D	D	
Trabajador 4 (11-17:40)	Trabajador 10 (23-5:40)	4				D								D	D						RJ	D	D
Trabajador 5 (11-17:40)	Trabajador 11 (23-5:40)	5					D	D						RJ	D	D	D						
Trabajador 6 (11-17:40)	Trabajador 12 (23-5:40)	6					RJ	D	D	D								D					
Relevante 1	Relevante 2	REL						ALT	D						ALT	D						ALT	D
Personal fin de semana 1	Personal fin de semana 2	FS																					
Personal fin de semana 3		sab.																					

nombre y apellidos	nombre y apellidos	turno	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
TURNOS 1 y 2	TURNOS 3 y 4		día 22	día 23	día 24	día 25	día 26	día 27	día 28	día 29	día 30	día 31	día 32	día 33	día 34	día 35	día 36	día 37	día 38	día 39	día 40	día 41	día 42
Trabajador 1 (5-11:40)	Trabajador 7 (17-23:40)	1				D								D	D						RJ	D	D
Trabajador 2 (5-11:40)	Trabajador 8 (17-23:40)	2					D	D						RJ	D	D	D						
Trabajador 3 (5-11:40)	Trabajador 9 (17-23:40)	3					RJ	D	D	D								D					
Trabajador 4 (11-17:40)	Trabajador 10 (23-5:40)	4	D								D								D				
Trabajador 5 (11-17:40)	Trabajador 11 (23-5:40)	5		D								D								D			
Trabajador 6 (11-17:40)	Trabajador 12 (23-5:40)	6			D								D								D	D	
Relevante 1	Relevante 2	REL						ALT	D						ALT	D						ALT	D
Personal fin de semana 1	Personal fin de semana 2	FS																					
Personal fin de semana 3		sab.																					

D *Días de descanso*
RJ *Día de descanaso añadido por reducción de jornada*
ALT *Sábado de descanso alterno entre personal relevante*
Día de trabajo

ANEXO XVI

PACTO TURNO DE VACACIONES

AÑO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2.022							a	b	c			
2.023							c	a	b			
2.024							b	c	a			

ANEXO XVII

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª(1).....
que tiene asignado el mes de.....de vacaciones, solicita la permuta del mismo, con el trabajador/a D.Dª(2)....., perteneciente al mismo turno y nivel profesional, que las tiene asignadas en el mes de.....

V°B°

Fdo:..... Fdo:..... Fdo: .....
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª(1).....
que tiene asignado el mes de.....de vacaciones, solicita la permuta del mismo, con el trabajador/a D.Dª(2)....., perteneciente al mismo turno y nivel profesional, que las tiene asignadas en el mes de.....

V°B°

Fdo:..... Fdo:..... Fdo: .....
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (1)

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a.....de.....de.....

Por la presente, el trabajador/a D/Dª(1).....
que tiene asignado el mes de.....de vacaciones, solicita la permuta del mismo, con el trabajador/a D.Dª(2)....., perteneciente al mismo turno y nivel profesional, que las tiene asignadas en el mes de.....

V°B°

Fdo:..... Fdo:..... Fdo: .....
(El trabajador(1)) (La Empresa) (El trabajador(2))

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR (2)

ANEXO XVIII

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……, solicita en virtud del artículo 52.Ñ) del Convenio Colectivo, el cambio del sábado …… que me corresponde guardar fiesta, a cambio de trabajarlo y guardar un día entre semana, que será el día……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de …… en el turno de…… ……, solicita en virtud del artículo 52.Ñ) del Convenio Colectivo, el cambio del sábado …… que me corresponde guardar fiesta, a cambio de trabajarlo y guardar un día entre semana, que será el día……

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR

ANEXO XIX

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de FINES DE SEMANA en el turno de……., solicita en virtud del artículo 51 (último párrafo) del Convenio Colectivo, descansar el día ……que me corresponde trabajar, a cambio de trabajar el día…….. (entre semana).

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

Servicios Ciudadanos

A/A JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Zaragoza, a……de……de……

Por la presente, el trabajador/a D/Dª ……del Centro de Trabajo ……cuyo servicio es de FINES DE SEMANA en el turno de……., solicita en virtud del artículo 51 (último párrafo) del Convenio Colectivo, descansar el día ……que me corresponde trabajar, a cambio de trabajar el día…….. (entre semana).

Esperando pueda ser aceptada la presente solicitud, y a la espera de la correspondiente contestación.

Recibí

Fdo:…… Fdo:……

(El trabajador) (La Empresa)

EJEMPLAR PARA EL TRABAJADOR