



**Convenio Colectivo GRUPORAGA, S.A.U**

**del Centro de Trabajo del Servicio de Recogida y  
Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad  
de Teruel y sus Barrios Pedáneos.**

**2021 – 2025**



**construcción  
y servicios**

**CCOO de Construcción y Servicios de Aragón**

**CONVENIO COLECTIVO GRUPORAGA, S.A.U.**  
**CENTRO DE TRABAJO “SERVICIO RECOGIDA Y**  
**TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS**  
**URBANOS DE LA CIUDAD DE TERUEL Y SUS**  
**BARRIOS PEDÁNEOS”**

## **CAPITULO I**

### **NORMAS GENERALES**

#### **CUESTION PRELIMINAR**

El presente Convenio ha sido suscrito por la empresa GRUPORAGA, S.A.U. y por la representación legal de las y los trabajadores adscritos al servicio Recogida y transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Teruel y sus barrios pedáneos, representados por CC.OO.

Las partes firmantes de este Acuerdo tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando tanto a la empresa GRUPORAGA, S.A.U. como a las y los trabajadores en ellos incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Este convenio queda adscrito sectorialmente al Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

#### **Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal, y exclusivamente a éste, que esté afecto en el servicio de Recogida y transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Teruel y sus barrios pedáneos que la empresa GRUPORAGA, S.A.U. tiene concertado.

#### **Art. 2º. VIGENCIA**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, retrotrayéndose a fecha de 1 de enero de 2021 únicamente los efectos económicos que así se determinen y de conformidad con los términos expuestos en el articulado y disposiciones adicionales.

#### **Art. 3º. DURACIÓN Y PRORROGA**

La duración del presente Convenio será de cinco años contados a partir del 1º de enero de 2021, a excepción de aquellos apartados o materias para las que expresamente se recoja otra fecha de inicio, prorrogándose de año en año de no formularse denuncia, por escrito, por cualquiera de las partes, con antelación de dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o la correspondiente prórroga.

Una vez denunciado el convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante dos años, incluyendo ultraactividad legal, a contar desde la fecha de la finalización de la vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

#### **Art. 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

#### **Art. 5º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que pueden producirse en el futuro por disposiciones legales o convencionales 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. 6º. COMISIÓN PARITARIA**

Se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio integrada por un o una representante de la empresa y un o una representante de las y los trabajadores, elegidos entre quienes hayan formado parte de la comisión deliberadora del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión son las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y las que a continuación se detallan:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- C) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- D) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio o venga establecido en su texto.
- E) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la Comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Los acuerdos requerirán el voto unánime favorable de los componentes de cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria.

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

El Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo será mediante sometimiento a la Comisión paritaria y en caso de no llegar a un acuerdo, potestativamente y sin carácter vinculante, se acudirá al SAMA.

#### **Art. 7º. LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo 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 30 de Julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre -"E.T."-) y disposiciones legales de general aplicación.

#### **Art. 8º. SUBROGACIÓN**

Si finaliza la adjudicación, a que se refiere el art. 1º del presente texto articulado, y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que las y los empleados, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tienen respecto de GRUPORAGA, S.A., estándose, en todo caso, a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, donde se regula la "Subrogación del Personal".

## **CAPITULO II**

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Art. 9. INCREMENTOS SALARIALES**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente convenio son las reflejadas en los anexos, sujetas a lo establecido en las Disposiciones Adicionales Primera a Tercera, y forman parte inseparable del convenio.

#### **Art. 10º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario del Convenio y los complementos que para cada grupo profesional y funciones o especialidades se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes, percibiéndose, todos ellos, en proporción a la jornada.

#### **Art. 11º. SALARIO BASE**

El salario base, a jornada completa, del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada función o especialidad dentro del grupo profesional en la tabla salarial anexa.

#### **Art. 12º. PLUS PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD**

Si el/la trabajador/a realizara labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, percibirá un complemento de puesto de trabajo por penosidad, peligrosidad y toxicidad consistente en el importe especificado en la tabla anexa del presente acuerdo, que supone un 20% de salario base, percibiéndose, por tanto, en proporción a la jornada.

Dicho plus es funcional; no obstante, el número de mensualidades de percepción será según la forma establecida en el presente convenio.

#### **Art. 13º. PLUS NOCTURNIDAD**

Se percibirá este plus si se prestan servicios entre las 21:00 h. y las 06:00 h., salvo en los supuestos en los que el contrato haya sido firmado para tal fin en dicho horario y la retribución se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza; percibirá por día efectivamente trabajado en la citada franja horaria, un complemento del 25% del salario base establecido para su grupo profesional de conformidad con lo establecido en la tabla anexa.

Sin perjuicio de la naturaleza funcional de este plus de nocturnidad; el número de mensualidades de percepción se atenderá a lo establecido en el presente convenio.

Asimismo, aquellos trabajadores y trabajadoras que estuvieran en plantilla a fecha de inicio de vigencia del presente convenio (01 enero 2021), cuyo horario de jornada de trabajo se viera modificada de nocturna a diurna, y que vinieran percibiendo el plus de nocturnidad, dejarán de cobrar el mismo, al decaer la causa que motiva su pago. Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que estos empleados recibirán el denominado “plus diurno” por una cantidad equivalente a la establecida como “plus de nocturnidad” en las tablas salariales establecidas en los anexos del presente convenio.

Este plus no será acumulativo, siendo que se abona exclusivamente en compensación por la pérdida del plus de nocturnidad del colectivo de empleados en alta en plantilla con carácter previo a la entrada en vigor de este convenio. Así pues, en caso de que estos trabajadores retomaran la prestación de servicios en horario nocturno, este “plus diurno” decaerá, siendo sustituido por el plus de nocturnidad que absorberá y compensará en su totalidad a aquel.

#### **Art. 14º. COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE**

Se percibirá, en compensación por los gastos que suponga el desplazamiento al centro de trabajo la cantidad especificada en la tabla anexa al presente acuerdo en concepto de “plus extrasalarial (transporte)”. Este plus se percibirá en once mensualidades, con una asistencia normal y correcta, y en proporción a la jornada.

El plus de transporte no se percibirá ni se computará para el cálculo de horas extras, ni en las gratificaciones extraordinarias, ni en períodos de IT, ni en vacaciones.

#### **Art. 15º. TRABAJO EN FESTIVO.**

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, cuando el trabajador/a realice más del 60% de la jornada o actividad laboral en día festivo, salvo que haya sido contratado para tal fin, percibirá por jornada completa efectiva trabajada la cantidad establecida en la tabla anexa para los grupos profesionales en que se especifican en la misma, como plus festivo, o su parte proporcional si no se ha efectuado la jornada completa, si bien también podrán ser compensados dichos días por jornada de descanso, o su parte proporcional si no se ha efectuado la jornada completa.

El personal contratado a tiempo parcial expresamente para el trabajo en dichos días no tendrá derecho al percibo de este plus.

Tendrán la consideración de días festivos a efectos de pago de este plus, los domingos, las catorce fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente con arreglo al calendario laboral (nacionales, autonómicas y locales) y la del patrón San Martín de Porres.

### **Art. 16 º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se abonará a todo el personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones cuya denominación serán julio, Navidad y Beneficios.

Cuantía: Las pagas de julio, navidad y beneficios serán las establecidas en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Dichos importes serán proporcionales a la jornada de trabajo.

Dichas pagas se devengarán anualmente y las fechas de abono serán una en el mes de junio, otra en el mes de marzo y otra en el mes de diciembre.

No se devengarán en las ausencias injustificadas u otras causas de suspensión de la relación laboral (E.T.).

### **Art. 17 º- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se entienden como horas estructurales, al ser la actividad afecta a este acuerdo un servicio público de necesidad ciudadana, las horas necesarias para terminar los servicios, cada día que se presten los mismos, debidas a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata o mantenimiento. El trabajador/a se obliga a realizar las horas extraordinarias que tengan este carácter de estructurales.

La cuantía de las horas extras es la reflejada para cada grupo profesional en la tabla anexa.

## **CAPITULO III**

### **JORNADA, DESCANSO Y PERMISO**

### **Art. 18 º. JORNADA**

La jornada de trabajo será de 1.820 horas anuales de trabajo efectivo.

No obstante, su distribución será la que en cada momento establezca la empresa en atención a una mejor prestación del servicio público encomendado, conforme a sus particulares circunstancias y/o las necesidades del servicio dictadas por la empresa o por el cliente.

Al ser la actividad un servicio público de inexcusable realización, los trabajadores aceptan las particularidades que respecto a la jornada y su distribución puedan producirse y que sean necesarias, a juicio de la empresa, para la ejecución de dicho servicio.



En las jornadas continuadas superiores a seis horas existirá un tiempo de 15 minutos de descanso, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

### **Art. 19º. VACACIONES**

El trabajador o trabajadora disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. Estos días de vacaciones se abonarán de conformidad con la retribución ordinaria de cada trabajador, de conformidad con los conceptos establecidos en el presente convenio y para cada uno de los años de vigencia del mismo. A efectos aclarativos, se establece que el plus de transporte de conformidad con su naturaleza no se abonará durante las vacaciones.

Quienes no lleven un año en la empresa disfrutarán, en concepto de vacaciones, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo, disfrutándose en dos o tres periodos que se distribuirán de la siguiente forma:

- 15 días naturales entre junio y septiembre.
- 15 días naturales en el resto de meses del año, pudiéndose dividir dicho período en dos semanas -por separado-.

En ninguno de los anteriores supuestos podrán coincidir más de dos trabajadores/as a la vez de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán, en todo caso, dentro del año natural.

### **Art. 20º. LICENCIAS**

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos del acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

h) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en la letra k.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

j) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras l y k, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere en la letra k, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en las letras l, j y k serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

k) Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los/as representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

## **CAPITULO IV**

### **MEJORAS SOCIALES**

#### **Art. 21º. INCAPACIDAD TEMPORAL**

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador/a percibirá el 100% de las percepciones salariales que con anterioridad al accidente venía percibiendo, desde el primer día y durante el tiempo que dure la baja.

No se percibirá en el complemento de I.T. el plus transporte ni el plus de festivo.

En los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, tendrán derecho a partir de los 21 días de inicio de la misma hasta el día 90 a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente correspondiera y el importe del 85% de las percepciones salariales que se percibía con anterioridad a la baja cuando se trate de la primera baja en el año.

Cuando se trate de la segunda baja en el año tendrán derecho a partir de los 21 días de inicio de la misma hasta el día 90 a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe del 80% de las percepciones salariales que se percibía con anterioridad a la baja.

Cuando se trate de la tercera baja en el año, tendrán derecho a partir de los 21 días de inicio de la misma hasta el día 90 a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe del 75% de las percepciones salariales que se percibía con anterioridad a la baja.

No se percibirá en el complemento de I.T. el plus transporte ni el plus de festivo.

## CAPITULO V

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Art. 22º. CESES

Si el trabajador/a cesa voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

#### Art. 23º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa. Esta movilidad se efectuará teniendo en cuenta la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de dichas tareas.

## CAPITULO VI

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Art. 24º. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará el vestuario necesario e indispensable para el desarrollo de su actividad, según la temporada, bien sea estival o invernal; así como las herramientas necesarias para una adecuada realización de sus tareas conforme a la prevención de riesgos laborales.

Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio, no pudiéndose realizar modificación alguna en lo referente al aspecto y hechura del vestuario facilitado.

Al cese de la prestación laboral, se estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

#### **Art. 25º. SEGURIDAD EN HIGIENE EN EL TRABAJO**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes.

### **CAPITULO VII**

#### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS**

#### **Art. 26º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PLANES DE IGUALDAD**

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario impulsar el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, donde las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los/las representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral, adaptándose a lo dispuesto, en su caso, en el plan de igualdad de la empresa.

#### **Art. 27º. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO**

Las partes firmantes del presente Convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos», y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo» de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Tal como viene recogido en el «Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso» firmado en la empresa.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Los Anexos que se unen al presente acuerdo forman parte indivisible del mismo y como tales tienen carácter vinculante, asumiendo las partes íntegramente su contenido.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Las tablas salariales definitivas para los años 2021 a 2025 son las que figuran en el Anexo I del presente convenio colectivo, en los términos establecidos en los párrafos siguientes.

La tabla reflejada en el anexo I para el año 2021 será de aplicación única y exclusivamente en el caso que en el año 2021 se haya producido la finalización efectiva del contrato suscrito a fecha de firma de este convenio por GRUPORAGA, S.A. con Consorcio Agrupación nº8-Teruel para la prestación de los servicios de Recogida y transporte de Residuos Sólidos

Urbanos de la Ciudad de Teruel y sus barrios pedáneos, y por tanto, bien (i) se haya iniciado un nuevo servicio con la nueva entidad que lo preste en toda su extensión y sus actividades o bien (ii) continúe la misma empresa GRUPORAGA, S.A. pero con un contrato administrativo nuevo derivado de una nueva licitación. No cabrá, en base a lo expuesto, la aplicación de la citada tabla salarial para el año 2021 hasta que no se inicie efectivamente el nuevo servicio de conformidad con lo establecido en este artículo. En consecuencia, en tanto no se produzca el inicio de un nuevo servicio, derivado de una licitación diferente y con un nuevo contrato, serán de aplicación a los trabajadores sujetos al presente convenio las tablas vigentes en el año 2020.

Si en el transcurso del año 2021 se produjera el inicio de un nuevo servicio que se prestase bajo unos nuevos pliegos y un contrato administrativo diferente al que se encuentra vigente a la firma del presente convenio colectivo, entonces la tabla reflejada en el anexo I para el año 2021 se aplicará a partir de la fecha efectiva de inicio de ese nuevo servicio, sin que haya lugar al pago retroactivo del incremento correspondiente a los meses de 2021 transcurridos con carácter previo al inicio del citado nuevo servicio.

Lo anterior será también de aplicación a las tablas salariales previstas en el Anexo I para los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Esto significa que las citadas tablas salariales, de cada uno de los años, no serán de aplicación en el año correspondiente hasta que no se haya producido la referida finalización efectiva del contrato suscrito a fecha de firma de este convenio por GRUPORAGA, S.A. con Consorcio Agrupación nº8-Teruel para la prestación de los servicios de Recogida y transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Teruel y sus barrios pedáneos, y por tanto, bien (i) se haya iniciado un nuevo servicio con la nueva entidad que lo preste en toda su extensión y sus actividades o bien (ii) continúe la misma empresa GRUPORAGA, S.A. pero con un contrato administrativo nuevo derivado de una nueva licitación.

Por tanto, no habrá lugar a la aplicación de las citadas tablas salariales previstas para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 hasta que no se inicie efectivamente el nuevo servicio de conformidad con lo establecido en este artículo, aplicándose hasta ese entonces las tablas vigentes en el año 2020.

Será a la fecha de inicio efectiva de este nuevo servicio cuando se aplicarán las tablas salariales del año que corresponda sin que haya lugar al pago retroactivo del incremento correspondiente a los años anteriores transcurridos con carácter previo al inicio del citado nuevo servicio.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes reconocen que al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo y demás condiciones, se deriva la retribución bruta anual establecida para cada función o grupo profesional, por lo que cualquier alteración posterior a la firma del presente Convenio Colectivo en la cuantía de cualquiera de los conceptos retributivos reflejados en las tablas salariales del mismo, por aplicación de modificaciones legales o de resoluciones judiciales, no supondrá en ningún caso la alteración de las cantidades brutas anuales pactadas, procediéndose en este caso a una nueva distribución retributiva, en cuanto a los importes de cada concepto, que conlleve el mantenimiento de las mismas cuantías brutas anuales que se establecen en el presente Convenio Colectivo para cada función o grupo profesional.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en normas de general aplicación.



**ANEXO: TABLAS**

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2021 SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

	12	11	12	12	1	1	1			
<b>Grupos Profes.</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS EXTRASAL. (Transp.)</b>	<b>PLUS TOXIC., PENOS., PEL.</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	<b>PAGA EXTR. VERANO</b>	<b>PAGA EXTR. DICIEMB.</b>	<b>PAGA EXTR. MARZO</b>	<b>HORA EXTRA</b>	<b>HORA EXTR. FESTIVA</b>	<b>PLUS FESTIVO</b>
TITULADO SUPERIOR	1.225,37	117,68			1.225,37	1.225,37	612,68			
TECNICO	1.048,28	117,68	209,66		1.048,28	1.257,94	524,14			
ADMINISTRATIVO/A	1.016,16	117,68			1.016,16	1.016,16	508,08			
JEFE DE EQUIPO	820,57	117,68	164,11		820,57	984,69	410,29	8,85	11,05	
ENCARGADO/A	755,13	117,68	151,03	188,78	755,13	906,16	377,57	8,85	11,05	
CONDUCTOR/A - MAQ.	680,95	117,68	136,19	170,23	680,95	817,14	340,47	8,85	11,05	63,65
OFICIAL 1ª	680,95	117,68	136,19	170,23	680,95	817,14	340,47	8,85	11,05	
OFICIAL 2ª	640,94	117,68	128,19	160,23	640,94	769,12	320,47	8,85	11,05	
PEON	635,55	117,68	127,10	158,89	635,55	762,65	317,77	8,18	10,20	50,92

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2022 SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

	12	11	12	12	1	1	1			
<b>Grupos Profes.</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS EXTRASAL. (Transp.)</b>	<b>PLUS TOXIC., PENOS., PEL.</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	<b>PAGA EXTR. VERANO</b>	<b>PAGA EXTR. DICIEMB.</b>	<b>PAGA EXTR. MARZO</b>	<b>HORA EXTRA</b>	<b>HORA EXTR. FESTIVA</b>	<b>PLUS FESTIVO</b>
TITULADO SUPERIOR	1.249,87	120,03			1.249,87	1.249,87	624,94			
TECNICO	1.069,25	120,03	213,85		1.069,25	1.283,10	534,62			
ADMINISTRATIVO/A	1.036,48	120,03			1.036,48	1.036,48	518,24			
JEFE DE EQUIPO	836,99	120,03	167,40		836,99	1.004,38	418,49	8,85	11,05	
ENCARGADO/A	770,24	120,03	154,05	192,56	770,24	924,28	385,12	8,85	11,05	
CONDUCTOR/A - MAQ.	694,57	120,03	138,91	173,64	694,57	833,48	347,28	8,85	11,05	63,65
OFICIAL 1ª	694,57	120,03	138,91	173,64	694,57	833,48	347,28	8,85	11,05	
OFICIAL 2ª	653,76	120,03	130,75	163,44	653,76	784,51	326,88	8,85	11,05	
PEON	648,26	120,03	129,65	162,07	648,26	777,91	324,13	8,18	10,20	50,92

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2023 SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

	12	11	12	12	1	1	1			
<b>Grupos Profes.</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS EXTRASAL. (Transp.)</b>	<b>PLUS TOXIC., PENOS., PEL.</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	<b>PAGA EXTR. VERANO</b>	<b>PAGA EXTR. DICIEMB.</b>	<b>PAGA EXTR. MARZO</b>	<b>HORA EXTRA</b>	<b>HORA EXTR. FESTIVA</b>	<b>PLUS FESTIVO</b>
TITULADO SUPERIOR	1.274,87	122,43			1.274,87	1.274,87	637,43			
TECNICO	1.090,63	122,43	218,13		1.090,63	1.308,76	545,32			
ADMINISTRATIVO/A	1.057,21	122,43			1.057,21	1.057,21	528,60			
JEFE DE EQUIPO	853,73	122,43	170,75		853,73	1.024,47	426,86	8,85	11,05	
ENCARGADO/A	785,64	122,43	157,13	196,41	785,64	942,77	392,82	8,85	11,05	
CONDUCTOR/A - MAQ.	708,46	122,43	141,69	177,11	708,46	850,15	354,23	8,85	11,05	63,65
OFICIAL 1ª	708,46	122,43	141,69	177,11	708,46	850,15	354,23	8,85	11,05	
OFICIAL 2ª	666,83	122,43	133,37	166,70	666,83	800,20	333,42	8,85	11,05	
PEON	661,22	122,43	132,24	165,31	661,22	793,46	330,61	8,18	10,20	50,92

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2024 SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

	12	11	12	12	1	1	1			
<b>Grupos Profes.</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS EXTRASAL. (Transp.)</b>	<b>PLUS TOXIC., PENOS., PEL.</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	<b>PAGA EXTR. VERANO</b>	<b>PAGA EXTR. DICIEMB.</b>	<b>PAGA EXTR. MARZO</b>	<b>HORA EXTRA</b>	<b>HORA EXTR. FESTIVA</b>	<b>PLUS FESTIVO</b>
TITULADO SUPERIOR	1.300,37	124,88			1.300,37	1.300,37	650,18			
TECNICO	1.112,45	124,88	222,49		1.112,45	1.334,93	556,22			
ADMINISTRATIVO/A	1.078,35	124,88			1.078,35	1.078,35	539,18			
JEFE DE EQUIPO	870,80	124,88	174,16		870,80	1.044,96	435,40	8,85	11,05	
ENCARGADO/A	801,35	124,88	160,27	200,34	801,35	961,63	400,68	8,85	11,05	
CONDUCTOR/A - MAQ.	722,63	124,88	144,53	180,65	722,63	867,15	361,31	8,85	11,05	63,65
OFICIAL 1ª	722,63	124,88	144,53	180,65	722,63	867,15	361,31	8,85	11,05	
OFICIAL 2ª	680,17	124,88	136,03	170,04	680,17	816,20	340,08	8,85	11,05	
PEON	674,45	124,88	134,88	168,62	674,45	809,33	337,22	8,18	10,20	50,92

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2025 SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

	12	11	12	12	1	1	1			
<b>Grupos Profes.</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS EXTRASAL. (Transp.)</b>	<b>PLUS TOXIC., PENOS., PEL.</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	<b>PAGA EXTR. VERANO</b>	<b>PAGA EXTR. DICIEMB.</b>	<b>PAGA EXTR. MARZO</b>	<b>HORA EXTRA</b>	<b>HORA EXTR. FESTIVA</b>	<b>PLUS FESTIVO</b>
TITULADO SUPERIOR	1.326,37	127,38			1.326,37	1.326,37	663,19			
TECNICO	1.134,69	127,38	226,94		1.134,69	1.361,63	567,35			
ADMINISTRATIVO/A	1.099,92	127,38			1.099,92	1.099,92	549,96			
JEFE DE EQUIPO	888,22	127,38	177,64		888,22	1.065,86	444,11	8,85	11,05	
ENCARGADO/A	817,38	127,38	163,48	204,34	817,38	980,86	408,69	8,85	11,05	
CONDUCTOR/A - MAQ.	737,08	127,38	147,42	184,27	737,08	884,50	368,54	8,85	11,05	63,65
OFICIAL 1ª	737,08	127,38	147,42	184,27	737,08	884,50	368,54	8,85	11,05	
OFICIAL 2ª	693,77	127,38	138,75	173,44	693,77	832,53	346,89	8,85	11,05	
PEON	687,94	127,38	137,58	171,99	687,94	825,52	343,97	8,18	10,20	50,92

# SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

D.N.I. - N.I.E. 		L APELLIDOS 		NOMBRE 	
DIRECCIÓN 			NÚMERO 	PISO/PTA/LETRA 	CÓDIGO POSTAL LOCALIDAD 
FECHA NACIMIENTO 		NACIONALIDAD 		SEXO 	PROFESIÓN O ESTUDIOS REALIZADOS 
TELÉFONO FIJO 		TELÉFONO MÓVIL 		EMAIL 	
N.I.F. EMPRESA 		NÚMERO SEGURIDAD SOCIAL 		NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO 	
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO 			NÚMERO 	PISO/PTA/LETRA 	CÓDIGO POSTAL LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO 
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA / RAMA DE LA PRODUCCIÓN 				TIPO DE CONTRATO 	

## ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA

ENTIDAD 	CC.OO. UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (U.A.R.) 	FECHA: ...../...../..... 
DETALLE DOMICILIACIÓN 	CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN TITULAR (DEL RECIBO): 	Firmado 
TITULAR CUENTA DE CARGO 	CCC 	ENTIDAD OFICINA D.C. NÚMERO DE CUENTA 

**Ahora  
Imprescindibles  
Afiliate**



**AFILIARTE, ESENCIAL PARA TI**





# construcción y servicios

## CCOO de Construcción y Servicios de Aragón

Plaza de la Catedral, 9 - 3ª planta - Tfno: 978 60 23 03 - 44001 - TERUEL

<http://construccionyservicios.ccoo.es>

Pº de la Constitución, 12 - 4ª planta  
Teléfono: 976 48 32 69 - Fax: 976 48 32 98  
E-mail: [aragon@construccionyservicios.ccoo.es](mailto:aragon@construccionyservicios.ccoo.es)  
50008 - ZARAGOZA

C/.del Parque, 20  
Teléfono: 974 22 01 03 - Fax: 974 22 24 03  
E-mail: [aragon@construccionyservicios.ccoo.es](mailto:aragon@construccionyservicios.ccoo.es)  
22002 - HUESCA

Pza. de la Catedral, 9 - 3ª planta  
Teléfono: 978 60 23 03 - Fax: 978 61 01 49  
E-mail: [aragon@construccionyservicios.ccoo.es](mailto:aragon@construccionyservicios.ccoo.es)  
44001 - TERUEL