

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9111

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Umbela, Sociedad Cooperativa

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 Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo), para los años 2019 a 2021 (código de convenio 50004142012006), suscrito el día 20 de marzo de 2020 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 25 de marzo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 30 de noviembre de 2020. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Clarés Puncel.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA UMBELA, S. COOP. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, DE ZARAGOZA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo) y sus trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Art. 3.º *Denuncia y prórroga.*

El convenio llegado a su vencimiento se prorrogará por períodos anuales si no mediara denuncia de cualquiera de las partes con antelación de tres meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga.

Para los supuestos de denuncia del convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante dos años, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.

La denuncia del convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo este no se lograse, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Autonómico que regule los mismos.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2019.



Art. 4.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Aquellos trabajadores que en el momento de entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a las que correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; estas diferencias se abonarán como:

Complemento personal. Las diferencias económicas existentes serán abonadas como complemento personal, el cual no será absorbible, ni compensable, ni revisable.

Art. 5.º *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los/las trabajadores que presten sus servicios para Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo), fijos, eventuales, interinos con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de desarrollo, y muy especialmente en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, por el que se regula la relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo, y en el convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, o la legislación que lo sustituya.

Quedan excluidos de su aplicación aquellas personas que ejercen prácticas formativas o aquellas que estén en las plantillas de las empresas con las que Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo), tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

Art. 6.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en el centro y empresa el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de Umbela, S. Coop.

Art. 7.º *Calidad.*

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran este como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

TÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 8.º *Clasificación del personal y funciones.*

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.



Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponde con las necesidades de Umbela, S. Coop., facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

En el centro especial de empleo, y para cada grupo profesional, se identifican las competencias profesionales que las partes consideran más adecuado evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

El personal que preste sus servicios en Umbela, S. Coop., quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de la empresa.

II. Personal titulado.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia liderazgo, de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Este grupo se divide en:

—Personal titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

—Personal titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal técnico. Este grupo se divide en:

—Personal técnico superior (encargado o maestro jardinero): Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación

—Personal técnico oficial. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

Competencia general: Es el profesional que dominando unas determinadas competencias profesionales, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 2 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas, forma parte de una unidad productiva o de prestación de servicios, estando a las órdenes del técnico superior o, en su defecto, de su superior inmediato en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo.

N P O B

Es el trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está a las órdenes del técnico superior (encargado o maestro jardinero) y ha de marcar las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

*Técnico oficial conductor: Son aquellos trabajadores que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tráctel, y similares). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos medianamente el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

*Técnico podador: Es el técnico oficial que durante la temporada de poda realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

—Personal técnico auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

Competencia general: Realiza las funciones propias de la especialidad correspondiente a su puesto de trabajo en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas estando a las órdenes del técnico oficial o, en su defecto, de su superior inmediato.

Es aquel trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, y operaciones similares.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

IV. Operario/Auxiliar. Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo

N P O B

a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

En el caso de que el trabajador adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de técnico auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por este convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

La representación legal de los trabajadores será informada de los trabajadores que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

Competencia general: Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente bajo la supervisión de un técnico oficial o de un técnico auxiliar. Dentro de su jornada laboral se incluirán procesos formativos que le permitan adquirir competencias profesionales de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de ésta categoría:

- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc), uso de sopladoras, recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc), pintura, uso de herramienta de mano, y operaciones similares.
- Desbroce, plantación, entrecavados, perfilados, alcorcados, y operaciones similares.
- Poda de arbustos, riego (manual y automatizado), recorte de setos, limpieza de llaves, apoyo a obras, control de averías, control y apoyo a mobiliario urbano, macizos de flor, acondicionamiento de suelos, siembras, y operaciones similares.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.
- Tractor-cortacésped, control de inventarios, averías, obras, reparación de mobiliario urbano, motocultor, tratamientos fitosanitarios, y operaciones similares.
- Utilizar y conducir vehículos como dumpers y análogos sin necesidad de disponer de carnet de conducir tipo B, motosierra, poda en altura, y operaciones similares.

TÍTULO III

INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA

Art. 9.º *Régimen jurídico de contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de los trabajadores: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito, haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.



2. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

4. Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestren que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

5. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 10. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en este convenio, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad.

2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o normas posteriores que desarrollen, sustituyan o complementen este real decreto. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida.

3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:

- a) Prestación de un trabajo retribuido.
- b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
- d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

Art. 11. Forma y duración de los contratos.

1. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

2. También adquirirán la condición de trabajadores fijos, los que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.



Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este punto 2 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Art. 12. Contratación.

El personal, en función de la modalidad de contratación, se clasifica en:

a) Personal fijo:

Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de diez días.

Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal con contrato eventual circunstancias de la producción:

El contrato eventual por circunstancias de la producción se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de usuarios de los servicios. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.

2. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso en que se concierte por un período inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, pasarán a ser contratados como trabajadores en régimen de contrato indefinido, dentro de los objetivos de política de empleo que habilitan la jubilación forzosa de conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

3. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

c) Personal con contratos de obra o servicio determinado:

1. El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen ciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos, o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos los cuales el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa

d) Personal con contrato formativo:

Los contratos para la formación se regirán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

1. Contrato en prácticas. Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de

BOFN

grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuará prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa y/o entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje. En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo, así como en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.

En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, sin que las empresas puedan celebrar estos contratos para sustituir a trabajadores fijos cuyos puestos coincidan con los puestos de trabajo que se contratan con el contrato de formación y aprendizaje.

No se tendrán en cuenta los contratos indefinidos extinguidos por despido disciplinario declarado procedente, los efectuados por causas económicas, organizativas ni de producción o por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o los producidos por dimisión, muerte, jubilación e incapacidad permanente.

La retribución del trabajador será del 75% del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año de servicio y del 85% durante el segundo y tercer año.

e) Personal con contrato de Interinidad:

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido/a o el de otro/a trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3. Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal



circunstancia; para sustituir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

4. Además de los supuestos anteriores, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer funciones directivas o de los representantes sindicales en los supuestos de uso por estos de las horas sindicales, o cualquier otro cargo o función que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

f) Personal en contrato de relevo:

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

g) Temporal de fomento de empleo personas con discapacidad:

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

h) Cualquier otro personal cuya contratación se halle establecida por disposición legal.

Art. 13. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.

En lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 o norma que lo sustituya o complemente, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatoria la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, si éstos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por los equipos profesionales del centro.

Art. 14. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

—Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.

—Grupos profesionales de personal titulado: Dos meses.

—Otros grupos profesionales: Un mes.

2. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

3. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con el trabajador con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el período de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

4. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo no precisará período de prueba.

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. El período de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

8. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de

N P O B

facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado. Se dará traslado al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical de las medidas adoptadas y de su seguimiento y evolución.

En el seno de la comisión paritaria se estudiarán medidas excepcionales para el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio del trabajador y de la sostenibilidad de la empresa. El objeto de dichas medidas será su implantación y llegado el caso proponer cambios de orden legal o administrativo a las administraciones de las que depende la regulación que afecta a estos trabajadores y a sus centros de trabajo.

Art. 15. *Ascensos y promociones.*

Las plazas vacantes existentes en Umbela, S.Coop., podrán, a criterio de esta, proveerse o amortizarse si así se estimara necesario en atención al nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes serán tres: libre designación, promoción interna por méritos y nuevas contrataciones

Todo el personal no discapacitado tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentasen en el momento de producirse la misma.

Todo personal discapacitado tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostenten en el momento de producirse la misma, si bien se requerirá el informe previo del equipo multiprofesional.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse.

Art. 16. *Trabajos de superior e inferior puesto de trabajo.*

El personal podrá realizar trabajos del puesto de trabajo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al puesto de trabajo desempeñado circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de un puesto de trabajo inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su puesto de trabajo

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Art. 17. *Preaviso de cese.*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Art. 18. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Los trabajadores con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Con una antelación de quince días, a la conclusión de la excedencia voluntaria de duración inferior a los cinco años, se podrán solicitar prórrogas, hasta un total de los cinco años.

N P O B

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda.

Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de treinta días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría y puesto que tenía cuando la solicitó.

2. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

—Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

—Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

—Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador excedente y este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

5. No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, si el trabajador discapacitado que ha solicitado la excedencia voluntaria acreditara que a partir del momento de la concesión ha prestado servicios laborales retribuidos durante al menos seis meses ininterrumpidos en una empresa que no tenga la condición de Centro Especial de Empleo, pasará a situación de excedencia especial por el plazo que determine, que no será superior a tres años, reservándosele durante el mismo un puesto de trabajo de la misma categoría y computando dicho período de excedencia especial a efectos de antigüedad.

Si el trabajador discapacitado no solicita el reingreso con treinta días de antelación a la finalización del período de excedencia especial perderá los derechos derivados de la excedencia especial.

Igual derecho de reserva de puesto de trabajo se otorgará al trabajador discapacitado excedente que pase a trabajar en otra empresa que no revista la condición de Centro Especial de Empleo y vea extinguida dicha relación laboral dentro del período de los quince primeros días por no superar el período de prueba, debiendo formular su solicitud de reincorporación en los treinta días siguientes a la terminación de dicha relación laboral.

Art. 19. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, 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.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores 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.

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.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria 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.

4. Los trabajadores 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 ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada

N P O B

ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Art. 20. *Extinción del contrato.*

1. La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

2. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que este no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si este no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

4. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

TÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.700 horas, con regulación irregular de la jornada, al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada.

Se consideran como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En los parques y grandes extensiones de terreno en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de veinte minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo. Si bien, se pacta la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores elaborará el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.



Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo doce horas.

El trabajador con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

El trabajador con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los veinte días previstos en el artículo anterior.

Art. 22. Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán las horas extraordinarias al precio que se detalla en la tabla siguiente:

Año	Lunes a sábado	Domingo y festivos
2019	18,51	27,78

Para los demás años de vigencia del convenio se aplicará la cláusula de revisión salarial.

Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y por cada hora extra realizada los domingos y festivos por tres horas de jornada.

Se entenderá que las horas extraordinarias realizadas serán abonadas, salvo pacto entre las partes. El número de horas extraordinarias retribuidas no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas ordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Todo personal discapacitado tiene prohibido el realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

Art. 23. Vacaciones.

El período será de un mes natural retribuido.

Se fija como período de disfrute de vacaciones el siguiente:

—Vacaciones de verano: Veintiún días de los meses de julio a septiembre.

—Vacaciones de invierno: Diez días resto del año.

Si por necesidades de la empresa se precisase que algún trabajador las disfrutase fuera del período de julio a septiembre, el trabajador tendrá derecho a veinticuatro días naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del período de vacaciones.

BOFN

El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales (excepto el plus de ampliación de jornada), y antigüedad, y las horas extraordinarias percibidos por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho al disfrute de las mismas, conforme a la legislación vigente. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Art. 24. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose estos como efectivamente trabajados:

a) Por matrimonio o unión de hecho debidamente legalizada: Dieciséis días naturales. Si esta unión deriva en matrimonio, solo se podrá disfrutar en una única ocasión.

b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y cinco días naturales si es fuera de la misma y sean debidamente justificados.

Se concederán cuatro días por la intervención quirúrgica sin hospitalización de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que no tenga carácter de grave, cuando el facultativo dictamine que precisa reposo domiciliario y sea debidamente justificado.

Asimismo se concederá permiso durante el día de la intervención quirúrgica, que no tenga carácter grave, cuando se trate de un pariente de primer grado.

Se considerará intervención quirúrgica grave aquella que se realice mediante anestesia general o mediante otro tipo de anestesia cuando por circunstancias del enfermo o razones técnicas no sea aconsejable la general.

Se considerará enfermedad o accidente grave la que así sea calificada por el facultativo responsable, así como la que motive un ingreso hospitalario. Se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso de hospitalización podrá exceder de la del período de la misma.

Estas dos circunstancias (enfermedad e intervención) son excluyentes entre sí, generando un solo permiso salvo que referidas a procesos distintos, lo que deberá ser certificado por el facultativo correspondiente.

El disfrute ininterrumpido de estos permisos que exijan el ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador, debiéndose comunicar la elección a la empresa el día del ingreso hospitalario:

- A partir del hecho causante
- Durante el ingreso hospitalario
- A partir del día del alta hospitalaria.

Si no se comunicase la elección se entenderá que se disfrutará desde el día del ingreso.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural.

d) Por nacimiento o adopción de hijo: Cuatro días naturales, de los que al menos dos de ellos serán hábiles.

e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de formación profesional, educación secundaria obligatoria, bachillerato y universitarios y examen del permiso de conducir.

f) Dos días por traslado de domicilio.

FORO

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, 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.

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

i) A opción del trabajador el permiso de lactancia se podrá acumular en jornada completas. La forma de calcular cuántos días de descanso corresponden si se disfruta el permiso acumulado es la de computar una hora por cada día efectivo de trabajo e hijo, desde que se solicita hasta que el hijo cumpla nueve meses.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con las particularidades previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

l) Por el tiempo necesario para asistencia al médico del servicio público de salud con posterior justificación. Un día al año para el acompañamiento al médico de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 6 años o a un discapacitado, con posterior justificación.

m) 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.

n) Seis días anuales a elección del trabajador. Siete días anuales, si a lo largo del año tiene al menos una antigüedad nueve años en la empresa. Se podrá partir dos de los días en dos medias jornadas (al principio o final de la jornada) por motivos justificados.

En cualquier caso los días de asuntos propios tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual.

Se entiende que dichos días de asuntos propios no son acumulables a otros días por asuntos propios que estuviesen pactados.

El trabajador deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible, y en todo caso con al menos cuarenta y ocho horas a su disfrute, salvo caso de fuerza mayor.

Los trabajadores con contrato inferior a un año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

o) Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajadora y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

Art. 25. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- d) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta injustificada de un día, dentro de un período de treinta días
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Art. 26. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

Art. 27. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- i) Más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Art. 28. *Sanciones.*

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:
Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o comité de empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Despido.

Art. 29. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días; las graves, a los quince días, y las muy graves, a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 30. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio.

2. Los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, se regularan en materia salarial por lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio.

Igualmente, los centros especiales de empleo regulados en el citado artículo 43.4 que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los convenios que resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación reservada (como es el caso de Umbela, S. Coop.). Esta afectación a las tablas salariales relativas a la actividad que realicen los trabajadores será de aplicación para los procesos de licitación que se publiquen posteriormente a la entrada en vigor de este convenio y así lo establezcan los mencionados procesos.

3. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, el último día del mes.

4. A los solos efectos de cálculo de los costes salariales para la suscripción de cualquier relación jurídica con terceros, se establece un salario de referencia del sector para cada grupo profesional.

Art. 31. *Estructura salarial.*

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales.

Cada trabajador o trabajadora del centro de especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, la paga verde y el complemento de productividad.

Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras del centro especial de empleo serán para el año 2019 las reflejadas en las tablas salariales del anexo I del presente convenio.

El incremento salarial para los siguientes años de vigencia del presente convenio colectivo será sobre el salario, antigüedad, y demás complementos excepto el plus de transporte y el complemento personal:

2020: El índice de precios al consumo del año anterior (*) más 1,00%

2021: El índice de precios al consumo del año anterior (*) más 0,50%

(*) Garantizando el IPC mínimo del 0%.



La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado.

Art. 32. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementadas en un 25% sobre el salario base mensual.

Art. 33. Plus de antigüedad.

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años cuyos importes se establece para el año 2019 en las tablas que se adjuntan.

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el trabajador cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

Art. 34. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, aún cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en las cuantías que se recogen en las siguientes tablas, para el año 2019:

Día completo:

2019 14,05 euros

Hora o fracción superior a treinta minutos:

2019 1,88 euros

Fracción inferior a treinta minutos:

2019 0,93 euros

Se devengará este plus, por los trabajos que se realicen en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al uso público y al tráfico rodado.

También se devengará este plus por la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

Las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, en los que los pies del trabajador se hallen a una altura superior a un metro tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus, quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos.

Con motivo de la dificultad de cuantificación diaria de las situaciones en las que el técnico oficial se encuentra expuesto, se establece el complemento de peligrosidad a tanto alzado correspondiente a cinco días del plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, sin necesidad de justificación ni prueba; sin perjuicio de que si la situación de peligrosidad superase los cinco días citados, el técnico oficial percibirá el plus por los días efectivamente trabajados.

Asimismo, se establece un plus de peligrosidad por la labores de apoyo a la brigada de poda en los trabajos de sujeción de escaleras, poda con pértiga, recogida de ramas, alimentación de la maquina trituradora de los restos de poda de arbolado, señalización vial, regulación de tráfico, limpieza de restos de poda, y demás labores de apoyo de la brigada según la siguiente tabla:

Día completo:

2019 3,08 euros

Art. 35. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros veinte días de los meses de junio y diciembre de cada año por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un período de devengo semestral.

Asimismo se establece una paga especial denominada gratificación verde en función de la clasificación funcional según el anexo II.

El devengo de esta paga será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.



Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Art. 36. Desplazamientos y dietas.

a) Desplazamientos: Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que efectuar viajes o desplazamientos dentro del horario laboral la empresa abonará al trabajador los gastos de locomoción, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

Para los demás desplazamientos y si se realizasen fuera del horario, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal y los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

b) Dietas: El importe de las medias dietas y dietas será el que se recoge en las siguientes tablas.

La media dieta se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de 25 kilómetros del límite del casco urbano donde este ubicado el centro de trabajo, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis. La dieta completa se abonará cuando produciéndose la circunstancia anterior, sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

	Media dieta	Dieta
2019	11,57 euros	57,87 euros

Art. 37. Plus de transporte.

Es la cantidad que percibirá el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa, si el centro de trabajo u zona verde en que debe prestar el trabajo, se estableciese a más de cinco kilómetros del límite del casco de la población de Zaragoza. Se abonará 60 euros mensuales, o parte proporcional diaria.

Art. 38. Complemento de productividad.

Se establece un complemento salarial por calidad y cantidad en el trabajo denominado plus de productividad que se abonará en las doce mensualidades del año, para los puestos de trabajo de producción (no administración) de técnico oficial, técnico auxiliar y operario/auxiliar.

Para la determinación del nivel al que se adscribe a cada uno de los trabajadores se evaluarán los siguientes factores:

- Productividad.
- Polivalencia.
- Grado de calidad y acabado en el trabajo.
- Disponibilidad.

En cualquier caso la productividad será un factor determinante para la adscripción en uno u otro nivel.

Se establece un período transitorio de tres meses desde el ingreso en Umbela, S. Coop., en el que se determinará el nivel de cada trabajador, sin perjuicio que mientras realice las funciones de cada nivel, su retribución sea la acorde al nivel. Asimismo se acuerda que el nivel adquirido podrá ser revisado bien al alza cada tres meses, o a la baja cada seis meses. Esta revisión se realizará por acuerdo de una comisión integrada por cuatro vocales, dos de ellos a designar por la empresa y otros tantos a designar de entre los delegados de personal, se podrá solicitar un informe al psicólogo/a y/o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Para el puesto de trabajo de operario/auxiliar de producción se establecen las siguientes clasificaciones funcionales y cuantías del complemento de productividad:

a) Operario/auxiliar nivel 1. Cuantía complemento productividad, 0,00 euros.

Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este nivel:

- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc), uso de sopladoras, recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc), pintura, uso de herramienta de mano, y operaciones similares.

b) Operario/auxiliar nivel 2. Cuantía complemento productividad, 18,38 euros.

Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este nivel:

N P O B

- Además de las funciones del nivel 1, desbroce, plantación, entrecavados, perfilados, alcorcados, y operaciones similares.

c) Operario/auxiliar nivel 3. Cuantía complemento productividad, 42,85 euros.

Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este nivel:

- Además de las funciones del nivel 2, poda de arbustos, riego, recorte de setos, limpieza de llaves, apoyo a obras, control de averías, control y apoyo a mobiliario urbano, macizos de flor, acondicionamiento de suelos, siembras, y operaciones similares.

d) Operario/auxiliar nivel 4. Cuantía complemento productividad, 79,58 euros.

Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este nivel:

- Además de las funciones del nivel 3, tractor-cortacésped, control de inventarios, averías, obras, reparación de mobiliario urbano, motocultor, tratamientos fitosanitarios, y operaciones similares.

e) Operario/auxiliar nivel 5. Cuantía complemento productividad, 128,56 euros.

Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este nivel:

- Además de las funciones del nivel 4, utilizar y conducir vehículos sin necesidad de disponer de permiso de conducir de clase B, motosierra, poda en altura, y operaciones similares.

Para el puesto de trabajo de producción de técnico oficial y técnico auxiliar se establecen las siguientes clasificaciones funcionales y cuantías del complemento de productividad:

a) Trabajador nivel 1. Cuantía complemento de productividad, 179,87 euros.

Es aquel trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de un técnico oficial, técnico auxiliar.

Este trabajador se responsabiliza del personal discapacitado que tiene a su cargo, concretado en los siguientes puntos:

- Que las tareas encomendadas al personal a su cargo, sean terminadas en el tiempo designado a tal efecto y control de calidad.

- Control medioambiental.

- Control de los EPI.

- Procurar que cada trabajador permanezca en su puesto de trabajo durante la jornada e informar a la empresa caso de que no suceda así, para que tome las medidas oportunas.

- Controlar el buen manejo de las máquinas y herramientas, así como su custodia.

- Informar a la empresa cuando los trabajadores a su cargo presenten una deficiente uniformidad, en cuanto a su limpieza o deterioro, para que tome las medidas oportunas.

- Controlar que las herramientas y máquinas salgan en perfecto estado de funcionamiento, en caso contrario dar parte para su arreglo.

- Distribuir las tareas entre el personal a su cargo que previamente tengan encomendadas, según parte de trabajo.

- Informar al inmediato superior de: ejecución, problemas y trabajos terminados.

- Informar de las incidencias de su personal, retrasos, falta de asistencias, higiene, y otras incidencias.

- Control del material del equipo.

- Prever necesidades e informar de ellas sobre las labores encomendadas.

- Procurar la solidaridad en el personal.

- Participar activamente en todas las tareas.

- Procurar buen ambiente y motivación.

b) Trabajador nivel 2. Cuantía complemento de productividad, 248,99 euros.

Es aquel trabajador que tiene el dominio del oficio y además de las funciones del nivel 1, adquiere el compromiso de puntualidad, lo que implica que a al inicio de la jornada se encontrará en su puesto de trabajo con el equipo necesario para el desarrollo de las órdenes del día, marcadas el día anterior.

c) Trabajador nivel 3. Cuantía complemento de productividad, 371,04 euros.

BOFN

Es aquel trabajador que tiene el dominio del oficio que además de las funciones del nivel 2 demuestra tener una especial destreza en alguna de las siguientes funciones:

- Retroexcavadora.
- Poda de arbolado en altura.
- Grúa.
- Tractor con aperos.
- Control de inventarios de arboricultura.
- Sistemas de riego.

Art. 39. *Plus de fondo de educación formación y promoción.*

La empresa establece un plus de FEFyP por los trabajos, dedicaciones y aplicaciones que los trabajadores han realizado durante la vida de la empresa. Este plus es a título personal, siendo revisable de igual manera que el salario base mensual, no absorbible y no compensable.

Art. 40. *Plus de ampliación de jornada.*

Cuantía, 141,51 euros.

Se establece un plus motivado por la peculiaridad de la empresa con personal discapacitado a su cargo y la necesidad de control de horario del mismo.

Bajo este concepto se compensara el tiempo que a los oficiales les cuesta (fuera del horario laboral) el traslado desde la nave, que la empresa tiene en el camino de los Molinos, 87, hasta el local en Pablo Ruiz Picasso, 27, para adaptarse al horario laboral del resto de los trabajadores; ampliando así su jornada laboral, empezándola con el tiempo necesario para encontrarse al comienzo de la jornada laboral establecida, a la hora de entrada y salida en la calle Pablo Ruiz Picasso, 27.

Este plus sólo se pagará a quien efectivamente realice ese tiempo (es decir, no se cobrará durante las vacaciones, incapacidad temporal, días particulares, jornadas médicas, etc.).

Art. 41. *Plus de seguridad.*

Cuantía, 28,19 euros.

Se trata de la compensación económica por hacerse el personal cargo de las llaves de la empresa, por activar y/o desactivar los sistemas de alarmas, la utilización de los medios electrónicos y eléctricos, apertura y cierre de puertas, control de entrada y salida del personal a su cargo.

TÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Art. 42. *No discriminación.*

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 43. *Electores y elegibles.*

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Art. 44. *Garantías.*

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Art. 45. *Derechos.*

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:



a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 46. Reunión.

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea

Art. 47. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal dispondrán de las siguientes horas sindicales mensuales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores de media anual en el ejercicio anterior, veinte horas.

De 50 a 100 trabajadores de media anual en el ejercicio anterior, veinticinco horas.

De 101 a 250 trabajadores de media anual en el ejercicio anterior, treinta horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

TÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 48. Beneficios sociales.

a) La empresa abonará a los trabajadores premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

—Por matrimonio del trabajador: 200 euros.

—Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 140 euros.

b) La empresa constituirá un fondo de 30.000 euros y el trabajador con más de tres años de antigüedad podrá disponer de un préstamo personal, sin intereses, hasta 3.000 euros, a devolver hasta en dieciocho meses.

Ningún trabajador podrá solicitar un préstamo sin haber devuelto el anterior, excepto cuando haya fondos disponibles y el trabajador no haya solicitado el tope de 3.000 euros, entonces este podrá solicitar otro préstamo hasta alcanzar el tope máximo de 3.000 euros.

c) La empresa colaborará con los gastos del trabajador que tenga más de tres años de antigüedad en la misma, en un porcentaje del 20% del coste de sus gastos psicólogos, odontológicos, oftalmológicos, podológicos y ortopédicos que justifique con la consiguiente factura pagada, con un máximo de 120 euros anuales, siempre

N P O B

y cuando quede reflejado que él es el usuario de dichos beneficios sociales, no haya recibido ningún otro tipo de ayuda por el mismo hecho y se realice fuera de horario de trabajo.

d) La empresa correrá con los gastos proporcionales al coste del curso de recuperación de puntos del carné de conducir (puntos perdidos en horario laboral, con vehículos de la empresa y que no haya existido negligencia por parte del trabajador), siempre que el curso se realice de forma inmediata a la pérdida total de puntos, fuera de horario laboral y que no sean objeto de subvención por ninguna otra parte.

e) Reducción de tiempo de trabajo:

Los trabajadores con 66 años reducirán su jornada laboral en cinco días (cinco sábados, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 67 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

Los trabajadores con 65 años reducirán su jornada laboral en cuatro días (cuatro sábados, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 66 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

Los trabajadores con 64 años reducirán su jornada laboral en tres días (tres sábados, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 65 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

Los trabajadores con 63 años reducirán su jornada laboral en dos días (dos sábados, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 64 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

Los trabajadores con 62 años reducirán su jornada laboral en un día (un sábado, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 63 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

f) Retirada de permiso de conducir.

1. Los trabajadores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado su permiso de conducir, por sentencia firme o resolución de la autoridad administrativa competentes, por un período inferior a seis meses serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario que viniera recibiendo hasta el momento.

2. Los trabajadores que conducen habitualmente vehículos de la empresa, a quienes en el caso de retirada temporal del permiso de conducir con motivo de la conducción de un vehículo ajeno a la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo de privación del permiso de conducir, viniendo obligada la empresa a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo una vez finalizada aquella privación del permiso.

No serán de aplicación los beneficios incluidos en este artículo, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia de:

a) El consumo de drogas o alcohol.

b) Imprudencia temeraria declarada por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa.

c) Hechos tipificados en el Código Penal como delitos contra la seguridad del tráfico.

d) Solo para el punto 2, aquellos cuya retirada temporal por falta administrativa sea superior a 120 días.

g) Incapacidad permanente total para su puesto de trabajo.

El trabajador con una antigüedad mayor de cinco años, que le sea reconocida por la Seguridad Social mediante resolución del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSS), una pensión de incapacidad permanente total para su profesión habitual, sea por accidente o enfermedad, tendrá prioridad de incorporarse en la plantilla de la empresa a través de la contratación establecida como relación laboral de carácter especial de centros especiales de empleo, en la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo compatible con sus facultades.

Art. 49. *Gratificaciones por permanencia.*

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de un año, que previo acuerdo con la empresa decidan

extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los sesenta y dos años y antes de cumplir los sesenta y siete.

Esta gratificación, que permanecerá invariable durante la vigencia del convenio, se abonará por una sola vez de acuerdo a la siguiente tabla:

- A los 62 años, 3.300 euros.
- A los 63 años, 3.000 euros.
- A los 64 años, 2.650 euros.
- A los 65 años, 2.300 euros.
- A los 66 años, 2.000 euros.

La gratificación pactada para los 66 años también será abonada a aquel trabajador que, teniendo condiciones para poder acceder a la Jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada entre un 15% y un 85%, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La recepción en ese momento de dicho incentivo, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de gratificación total previsto en el párrafo que antecede, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la voluntaria extinción de su relación laboral.

Queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento en que estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

Art. 50. Jubilación.

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Art. 51. Jubilación anticipada parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 52. Complemento en caso de incapacidad temporal (IT).

En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la IT y mientras dure esta.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los ocho primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el plus de transporte y el plus de ampliación de jornada.

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

Art. 53. Pólizas de responsabilidad civil.

La empresa deberá tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

TÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 54. Seguridad y salud laboral.

La empresa cumplirá las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Para ello desarrollará una política de prevención en salud laboral que se debe implementar en toda la estructura organizativa.

Art. 55. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.



La vigilancia de la salud está caracterizada por:

1. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario y sólo podrán llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.

2. Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a los trabajadores afectados.

3. Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores.

Se garantizará la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud del trabajador y el derecho del trabajador a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

Art. 56. Protección de la maternidad.

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.

2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Art. 57. Plan de emergencia.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado según lo regulado por la legislación vigente.

En dicho plan de emergencia deberán analizarse las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta las características específicas de la actividad, instalaciones y personas que las frecuenten, debiendo adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, se puedan compensar las dificultades que su presencia pueda originar.

2. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

3. Asimismo, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Art. 58. Prendas de trabajo.

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se entiende por equipo de protección individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier



complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física del trabajador. Se seguirán, para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.

2. A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan; para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado

La empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos de ropa de trabajo completos al año, y siempre de acuerdo con el comité o delegados y en caso de carecer de ellos, con los trabajadores, y se compondrá de:

- Temporada de verano:

Dos camisas de manga corta.

Dos pantalones.

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

Una chaquetilla cada dos años.

- Temporada de invierno:

Dos camisas de manga larga.

Una camiseta térmica de manga larga.

Dos pantalones de invierno.

Un jersey.

Una prenda de abrigo cada dos años.

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

Asimismo, cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

4. Entrega de los equipos de protección individual. La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables al trabajador, este no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y/o sanción en los términos previstos normativamente.

Al cese de la prestación laboral el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Art. 59. *Delegados de prevención.*

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.

f) El destinado a su formación.

g) Este crédito será independiente del que corresponda al trabajador si este fuera también representante legal de los trabajadores.

Art. 60. Formación e información en seguridad y salud laboral.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente relativa a protección de riesgos laborales.

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

Se imputará con cargo a las horas de formación establecidas en el presente convenio.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo/persona a formar.

TÍTULO X

SUBROGACION EMPRESARIAL

Art. 61. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.

c) Trabajadores que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

—Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

—Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

FORO

—Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

—Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

—Parte de incapacidad temporal y/o confirmación del mismo.

—Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

—Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

—Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/ as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, —así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, este será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios. En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

9. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:



a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/ as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

TÍTULO XI

FORMACIÓN

Art. 62. *Principios generales.*

La empresa tiene la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.



Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
- d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la empresa.

Art. 63. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3 Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador, o siendo este último quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

3. Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión paritaria sectorial estatal de formación del convenio, la empresa afectada por el presente convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

N P O B

4. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de las personas trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

5. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso y, dentro de estos, gozarán de prioridad las personas trabajadoras menos cualificadas.

Art. 64. *Permisos para la formación.*

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a treinta horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta cinco años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las treinta horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

5. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con el objeto de la formación ofertada, y dentro de estos, gozarán de prioridad de asistencia aquellos trabajadores menos cualificados.

TÍTULO XII

OTRAS CLÁUSULAS

Art. 65. *Prestación por invalidez y muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al trabajador o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de 20.000 euros.

La empresa suscribirá a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Art. 66. *Igualdad de condiciones.*

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo, edad o cualquier otra condición personal de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

TÍTULO XIII

OTRAS DISPOSICIONES

Disposición adicional primera. — Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

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

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, así como comunicación a la comisión paritaria en el plazo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora.

La intervención como interlocutores ante de la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

El acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores deberá fijar un régimen regulatorio alternativo, de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuelgue, poseerá eficacia personal general y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa en que se haya adoptado.

En caso de discrepancias entre las partes durante el período de consultas se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos en los que el período de consultas concluya sin acuerdo las partes someterán la discrepancia a la comisión paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación, y resolverá adoptando a decisión precedente, en un plazo no superior a siete días desde su recepción. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Lo no previsto por este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. — Las retribuciones previstas en este convenio colectivo no serán de aplicación a los trabajadores que en la firma del texto hayan causado baja en la empresa.

Disposición transitoria segunda. — El pago de las diferencias económicas atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados derivados de las nuevas retribuciones pactadas en este convenio, deberán ser abonadas dentro de los dos meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Disposición transitoria tercera (Aplicación del SMI. Complemento SMI). — Para la aplicación correcta del Real Decreto 1463/2018, de 21 de diciembre, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que el trabajador percibe, como mínimo, 900 euros mensuales en 2019, en los términos que establece el mencionado Real Decreto.

Disposición final primera (normas subsidiarias). — Para todo lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus

N P O B

disposiciones de desarrollo, muy especialmente el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajan en Centros Especiales de Empleo y en el convenio colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Disposición final segunda (comisión paritaria). — La comisión paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el Convenio.

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

D) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de siete días desde su recepción.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

E) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el Artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

F) Resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo de carácter sustancial.

Composición. — La comisión estará compuesta por dos miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

Acuerdos. — Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la comisión. — A efectos de comunicación con la comisión paritaria, las comunicaciones se realizarán al domicilio social de Umbela, S. Coop. (Centro Especial de Empleo). La organización una vez recibida la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Disposición final tercera (sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Zaragoza).

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Zaragoza en sus fases de Conciliación y Mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Umbela, S. Coop., a la representación sindical y a los trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Servicio Aragonés de Medicación y Arbitraje de Zaragoza de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y “Umbela” en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón.



ANEXO I
SALARIO BASE

Grupo profesional		Salario base 2019
Grupo II. Personal titulado	Titulado nivel 3	1.962,09
	Titulado nivel 2	1.702,72
Grupo III. Personal técnico.	Técnico superior nivel 1	1.306,94
	Técnico oficial producción	1.246,03
	Técnico oficial conductor	1.246,03
	Técnico oficial administración	1.240,74
	Técnico auxiliar	1.000,00
Grupo IV. Operario	Operario*/Auxiliar	840,00

Será de aplicación, en los casos que proceda, la disposición transitoria cuarta (aplicación del SMI).

ANEXO II
GRATIFICACIÓN VERDE

Puesto de trabajo:

	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Grupo II.			
Personal titulado:	30 días SB+antigüedad	30 días SB+antigüedad	30 días SB+antigüedad
Grupo III.			
Personal técnico:	30 días SB+antigüedad	30 días SB+antigüedad	30 días SB+antigüedad
Grupo IV.			
Operario/Auxiliar:	30 días SB+antigüedad	30 días SB+antigüedad	30 días SB+antigüedad

ANTIGÜEDAD

2019

Grupo IV Operario/Auxiliar:
—Operario/Auxiliar

2 años	1,35
6 años	29,23
10 años	83,59
14 años	138,02
18 años	183,87
20 años	229,80
22 años	246,70
24 años	311,27
26 años	355,19
28 años	391,64

Grupo III Personal técnico:

—Técnico especialista de jardinería
—Técnico oficial producción
—Técnico oficial conductor
—Técnico auxiliar producción

2 años	26,15
6 años	72,48
10 años	126,83
14 años	181,27
18 años	227,12
20 años	273,05
22 años	289,94
24 años	354,52
26 años	398,43
28 años	434,88



Grupo III Personal técnico:

—Técnico oficial administración

—Técnico auxiliar administración

2 años	28,30
6 años	78,25
10 años	136,89
14 años	195,54
18 años	245,80
20 años	303,70
22 años	312,88
24 años	382,32
26 años	429,77
28 años	469,35

Grupo I Personal directivo

Grupo II Personal Titulado

2 años	36,10
6 años	99,27
10 años	173,72
14 años	248,17
18 años	312,60
20 años	376,21
22 años	397,04
24 años	456,45
26 años	550,19
28 años	595,65