

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1772

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para el servicio de conservación y mantenimiento de parques y zonas verdes (sector I).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (mantenimiento de parques y zonas verdes, sector I), para los años 2020 a 2024 (código de convenio 50100821012021), suscrito el día 1 de julio de 2020 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CGT, CSIF y Sindicato de Cooperación Sindical), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 3 de julio 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, a 18 de febrero 2021. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO QUE AFECTA A TODO EL PERSONAL OCUPADO POR LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., EN EL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE PARQUES Y ZONAS VERDES (SECTOR I).

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Art.1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio lo conciertan: de una parte, la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., concesionaria del «servicio de mantenimiento de parques y zonas verdes (sector I) de la ciudad de Zaragoza», y de otra parte, el comité de empresa de FCC Medio Ambiente, S.A.U., en el «servicio de mantenimiento de parques y zonas verdes (sector I) de la ciudad de Zaragoza», debidamente legitimado.

El presente convenio será de aplicación por haberlo acordado así las partes a todo el personal ocupado y que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena mediante un contrato de trabajo en la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., en el servicio de mantenimiento de parques y zonas verdes (sector I) de la ciudad de Zaragoza, empresa que lleva a cabo estos servicios por contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza. Se incluirá en el presente convenio a todo el personal adscrito al servicio de fecha 26 de noviembre de 2013.

Art. 2.º *Vigencia.*

El presente convenio entra en vigor el día que se llegue a un acuerdo y se firme. El pago del incremento pactado para el año 2020 se realizará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2020, en el plazo máximo de treinta días desde la firma del convenio.



Art. 3.º Duración y prórroga.

La duración del presente convenio será de cinco años contados a partir del 1 de enero de 2020, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2024 de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia, por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con anterioridad de la fecha de terminación del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se enviará una copia de la denuncia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

Una vez denunciado el presente convenio, se mantendrán en vigor permaneciendo inalterables las cláusulas normativas, pero no las obligacionales.

Se garantizará que a la finalización del convenio y hasta la firma de uno nuevo, se actualizarán las tablas salariales y de antigüedad a principio de año con el IPC real del año anterior.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa, laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los artículos del presente convenio conculque la legalidad vigente, el presente convenio no surtirá efectos, las partes firmantes se comprometen a reunirse en un plazo no superior a quince días, con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose, mientras tanto, sin efecto el convenio.

Art. 5.º Absorción y compensación.

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 ahora regían para los trabajadores/as incluidos en el mismo.

Si existiese algún/alguna trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores/as de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los/las trabajadores/as a quienes afecte se respetarán y no se absorberán.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

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

Art. 6.º Comisión paritaria.

Se creará en el plazo máximo de un mes, desde la firma del presente convenio, una comisión paritaria de vigilancia, aplicación e interpretación del presente convenio, integrada por tres representantes de la empresa y por tres representantes de los trabajadores/as.

Todos ellos deberán haber sido miembros de la comisión negociadora del presente convenio y firmantes del mismo. En caso de que alguno de los miembros de la representación de los trabajadores/as dejara de serlo, será sustituido por otro de su misma sección sindical, aunque no hubiera formado parte de la comisión negociadora. En el caso de que un miembro de la representación de la empresa se ausentara, esta podrá designar otro en su lugar con capacidad de llegar a acuerdos.

Los tres miembros de la comisión paritaria por parte de los trabajadores/as, serán elegidos por los representantes de los trabajadores/as que forman la Comisión negociadora del presente convenio. Las horas empleadas para cada una de las reuniones de la comisión referentes a la interpretación vigilancia de la aplicación del convenio, así como las referentes a la inaplicación del mismo, correrán a cargo de la



empresa. En los demás casos, solo cuando sea la empresa la que convoca la reunión y no podrán producir merma alguna en el crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación.

No habrá asesores salvo acuerdo expreso de las partes.

Se levantarán actas de todas las reuniones que se lleven a cabo. El acta especificará necesariamente el nombre de los asistentes, el orden del día de la reunión, la fecha, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados en su caso.

De no llegar a ningún acuerdo entre las partes, el acta lo recogerá expresamente dando por terminado el trámite a todos los efectos, salvo que las partes acuerden proseguir con la reunión. En tal caso, el acta deberá reflejar expresamente la voluntad de las partes de proseguir con la reunión, además de la fecha, la hora, el lugar y orden del día en la que se proseguirá desarrollando la reunión.

Se entregará a cada parte una copia del acta de la reunión, además de una copia de cuantos informes, documentos o cualquier tipo de información se utilice para fundamentar cada una de las posiciones.

Se acuerda por ambas partes que la dirección de la empresa elaborará las actas, así como las copias de estas, además de las copias de los informes, documentos o cualquier información usada en las comisiones.

Al acabar la correspondiente reunión, siempre, se procederá a la firma del acta dejando cada parte sus opiniones y manifestaciones que considere oportunas.

Procedimiento de reunión de la Comisión: La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, enviando para ello escrito de solicitud de reunión a la otra representación, haciendo constar en la misma, copia de la solicitud que haya motivado la convocatoria de la comisión, el orden del día, la fecha, el lugar y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la no celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado.

De no poderse celebrar la reunión, esta en ningún caso podrá posponerse en un plazo superior a cinco días desde la fecha señalada. El escrito de solicitud será remitido con siete días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

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

De no llegarse a acuerdo las partes podrán recurrir al procedimiento de resolución de conflictos.

• Funciones específicas:

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

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

E) Velará por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

F) Se informará de los acuerdos colectivos, así como cualquier tipo de convenio independientemente de su naturaleza que se alcance sobre las materias que se regulan en el presente convenio, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el presente convenio.

Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas, y remitirse a cada una de las partes de la comisión paritaria para su conocimiento, aplicación, interpretación y control, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma.

G) Conocimiento preceptivo previo de las cuestiones referidas a modificaciones del calendario laboral, vacaciones, horarios, turnos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y/o movilidad geográfica, independientemente de su carácter colectivo.

H) Se deberá someter con carácter preceptivo a la comisión paritaria del convenio, las discrepancias surgidas durante el período de consultas en caso de desacuerdo, en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



En estos casos, el plazo máximo para su resolución y estudio será de siete días desde que la discrepancia fue planteada.

Procedimiento: En el caso de que la inaplicación venga provocada por decisiones de la Administración, además de la información aportada durante el período de consultas, la empresa deberá aportar por escrito a los representantes de los trabajadores/as la normativa, los documentos, informes, trámites, resoluciones y actos administrativos que dicte el órgano correspondiente de cualquiera de las administraciones, sobre los cuales fundamenta la empresa la necesidad de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además de los informes preceptivos, se deberá entregar a la comisión paritaria la información aportada a los representantes de los trabajadores/as referida en los apartados anteriores.

Art. 7.º Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, todo ello en aplicación del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería vigente en cada momento, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (R. D. 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

Si en próximos convenios colectivos estatales de Jardinería se pactaran mejoras sobre lo regulado o no regulado en este convenio, estas serán de aplicación en el caso de que las normas contenidas en el convenio globalmente consideradas resultaran menos beneficiosas que las contenidas en convenios estatales, en cuyo caso serán de aplicación las normas del convenio estatal, previa renegociación del presente convenio.

Art. 9.º Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales.

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

El artículo 85.3 C) del Estatuto de los Trabajadores establece que sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Las partes en cumplimiento de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establecen que se producirá el descuelgue del convenio solo cuando las razones económicas, técnicas y organizativas vengan como consecuencia de la decisión tomada por decisión de la administración.

De conformidad a dicho artículo, las partes establecen el siguiente procedimiento de solución de conflicto:

A) La empresa, dará traslado de la decisión de la administración al comité de empresa y se abrirá un proceso de negociación de quince días para ver en qué medida afecta al convenio esa decisión, buscando en todo momento que dicha decisión no afecte o afecte lo mínimo posible a los derechos reconocidos por Convenio.

Estando excluidos los despidos, salvo acuerdo expreso en ese sentido, el descuelgue afectará a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.



e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

B) Se levantará acta de todas las reuniones.

C) En caso de desacuerdo, durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado o recurrir a la jurisdicción social.

D) Para someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, será necesario consentimiento expreso de ambas partes, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

E) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el apartado c) o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

F) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

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

Una vez formalizado el proceso negociador se procederá al registro y publicación de igual forma que el convenio.

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN

Art. 10.º *Contratación.*

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

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

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

N B O P B

La empresa renuncia a la contratación por medio de ETT.

Se acuerda intentar conseguir, durante la vigencia del convenio, mediante su contratación, la inclusión de personas con discapacidad con el objetivo de llegar a alcanzar como mínimo el 2%. La inclusión se hará de forma normalizada en la empresa, garantizando el mismo salario y derechos que los demás trabajadores/as.

Art. 11.º *Bolsa de empleo.*

Se acuerda la creación de una comisión mixta compuesta por la empresa y representantes de todas las secciones sindicales que ostenten representación en el comité de empresa, cuyo objetivo será elaborar una bolsa de empleo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, al objeto de dar estabilidad y favorecer el acceso a la plantilla fija de los trabajadores/as eventuales en las vacantes que se produzcan.

La bolsa de empleo debe estar dirigida al objetivo de la contratación de colectivos en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad y mujeres, favoreciendo su incorporación.

FUNCIONAMIENTO COMISIÓN MIXTA BOLSA DE EMPLEO:

1. Creación y plazo: En cumplimiento de lo acordado se crea una comisión mixta paritaria sobre el empleo en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio.

2. Miembros: La comisión es un órgano paritario compuesto por la representación de la empresa y una representación de los trabajadores/as, cuyos miembros tienen voz y voto. En la parte de los trabajadores/as estarán representantes de todas secciones sindicales que ostenten representación en el comité.

Las horas empleadas para cada una de las reuniones que convoque la empresa sobre el empleo correrá a cargo de la empresa, y nunca podrán producir merma alguna en el crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación. Las demás reuniones serán a cargo del crédito sindical.

3. Asesores: Solo previo acuerdo de las partes, contará con la asistencia ocasional de asesores.

4. Actas: Se levantarán actas de todas las reuniones que se lleven a cabo. El acta especificará necesariamente el nombre de los asistentes, el orden del día de la reunión, la fecha, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados en su caso. De no llegar a ningún acuerdo entre las partes, el acta recogerá expresamente lo manifestado por cada parte, dando por terminado el trámite a todos los efectos, salvo que las partes acuerden proseguir con la reunión. En tal caso, el acta deberá reflejar expresamente la voluntad de las partes de proseguir con la reunión, además de la fecha, la hora, el lugar y el orden del día en la que se proseguirá desarrollando la reunión.

Se entregará a cada parte una copia del acta de la reunión, además de una copia de cuantos informes, documentos o cualquier tipo de información se utilice para fundamentar cada una de las posiciones. Se acuerda por ambas partes que la dirección de la empresa elaborará las actas, así como las copias de estas, además de las copias de los informes, documentos o cualquier información usada en las comisiones. Al acabar la correspondiente reunión, se procederá a la firma del acta con el visto bueno de ambas partes. Será obligatoria la firma de las actas por los asistentes.

5. Procedimiento de reunión: La Comisión se reunirá en sesión ordinaria trimestralmente. La Comisión podrá reunirse en sesión extraordinaria siempre que se justifique adecuadamente y la convoque una de las partes y se funde en asuntos cuyo tratamiento y valoración requieran la celebración de forma urgente. La negativa a la reunión también se deberá justificar motivadamente.

Las convocatorias para las reuniones se harán por escrito, con el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de la reunión y el acta de la sesión anterior, con una antelación mínima de siete días hábiles. Los documentos de trabajo se remitirán con antelación suficiente para favorecer el desarrollo y la adopción de acuerdos, y en todo caso junto con el orden del día. Las partes podrán proponer la inclusión de puntos en el orden del día.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

6. Acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de las dos representaciones. Para obtener el voto favorable en la parte de representación de los trabajadores/as, se requerirá la asistencia de la mayoría de las

BOLSA DE EMPLEO

secciones sindicales que forman parte de esta comisión, y los acuerdos serán válidos con la mayoría absoluta de los votos de las secciones sindicales que conforman dicha comisión. El valor de los votos de cada sección sindical será directamente proporcional al número de votos obtenidos en las elecciones sindicales.

7. Funciones de la comisión de seguimiento de bolsa empleo: La comisión de seguimiento interpretará las normas de funcionamiento, decidirá sobre cualquier contingencia que pueda producirse, tendrá acceso a toda la documentación relativa a los contratos que se realicen y conocerá las actuaciones e incidencias que se produzcan en la bolsa de empleo. En cada sesión ordinaria, como mínimo la comisión deberá:

a) Analizar, en su caso, las previsiones de contratación, así como la duración, tipo de contrato y casusas que lo justifican.

b) Analizar las previsiones sobre la extinción de los contratos y despidos de los trabajadores/as, así como las causas que los justifican.

c) Analizar las renunciaciones que pudieran producirse por parte de los aspirantes a la Bolsa de empleo.

d) Ser informada de las posibles prórrogas de los contratos vigentes, así como de cualquier modificación de los mismos.

e) Se propondrán iniciativas a las modificaciones a la normativa interna sobre Bolsas de Trabajo que considere oportunas para un mejor funcionamiento.

f) Se buscará que la cobertura de puestos de trabajo sea con perfil específico.

g) Conocer cualquier otra información que permita un mejor seguimiento de los contratos realizados por la empresa.

h) Ser informada previamente, de las ofertas de empleo de más de diez trabajadores/as, del tipo de contrato de trabajo a realizar y las causas que lo justifican, así como el puesto a ocupar, en su caso, y de la duración estimada del mismo.

i) Conocer cualquier otra información que permita un mejor seguimiento de la contratación temporal y del desempeño de funciones de igual o superior especialidad profesional.

Además en cada una de las sesiones de la comisión mixta la empresa entregará copia de las solicitudes de inscripción que haya recogido, así como de su debido justificante en el que deberá figurar expresamente la fecha y la hora de recepción, así como la firma del solicitante, siempre respetando la ley de protección de datos. En el plazo máximo de una semana desde la fecha de celebración de cada sesión, se deberá actualizar la lista pública de los solicitantes.

FORMACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN:

1. Aspectos generales: Cuando sea necesario contratar algún trabajador/as, para cualquier tipo de contrato, incluso los indefinidos, se acudirá a la bolsa de empleo.

2. Hasta que se ponga en marcha la entrega de candidaturas en la web de FCCMA, en el momento de su recepción, se deberá entregar al solicitante un justificante en el que figure la fecha y la hora de la entrega de la solicitud, con sello de registro de entrada.

3. Se abrirá la bolsa dos veces al año. En los meses de marzo y octubre.

4. Se publicará la bolsa en una web que gestionará la empresa. El acceso será para los inscritos y los datos publicados serán, la puntuación, fecha de entrega de la solicitud, nombre y apellidos de las personas inscritas.

CREACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO:

Formarán parte de la bolsa de empleo toda aquella persona que se haya inscrito en la bolsa de empleo. Estará dirigida al objetivo de la contratación de personas en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad y mujeres, favoreciendo así su incorporación y se regirá bajo estos criterios:

- Experiencia: 40 puntos; las mujeres y personas con discapacidad tendrán máxima puntuación en experiencia, debido a su dificultad de acceso al mercado laboral.

- 1 punto por mes trabajado en la contrata de en el servicio de mantenimiento de parques y zonas verdes (sector I).

- 0,5 puntos por mes trabajado en el sector jardinería.

- Titulación y formación: 20 puntos.

- Grado y master: 20 puntos.

- Grado: 15 puntos.

- Ciclo superior relacionado con la jardinería: 10 puntos.



—Ciclo medio relacionado con la jardinería: 8 puntos.

—Cursos de jardinería:

- 400 horas: 6 puntos.
- 300 horas: 5 puntos.
- 200 horas: 4 puntos.
- 100 horas: 2 puntos.
- 50 horas: 1 punto.

• Valoración del desempeño: 40 puntos. La puntuación se obtendrá de la realización de la media de los puntos obtenidos en cada contrato sobre cada uno de los apartados puntuables.

Iniciativa: 3 puntos, seguimiento instrucciones: 5 puntos, disponibilidad: 2 puntos, calidad de trabajo: 8 puntos, interés en el trabajo: 5 puntos, puntualidad: 3 puntos, ritmo de trabajo: 4 puntos, cumplimiento de medidas de seguridad: 6 puntos, trabajo en equipo: 4 puntos.

• Valoración positiva para colectivos:

- Mujeres, víctimas de género, personas con discapacidad: 5 puntos.
- Mayores de 45 años: 2 puntos.
- Mayores de 55 años: 3 puntos.

El orden, vendrá determinado por la mayor puntuación tras la suma de cada una de las puntuaciones obtenidas. En caso de haber empate entre los aspirantes prevalecerá el orden de presentación en la bolsa de empleo.

FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE EMPLEO: LLAMAMIENTO.

La empresa ofrecerá el contrato de mayor duración (el primero de la lista de previsión de contratos), al trabajador/a de la lista que más puntos haya obtenido. Se le ofrecerá el puesto y si se niega se hará constar su negativa.

Una vez que finalice la relación laboral con la empresa, el interesado volverá a la bolsa de empleo siempre que dicha bolsa se encuentre vigente.

CAUSAS DE PENALIZACIÓN EN LA BOLSA DE EMPLEO:

Se acuerda la penalización por no atender o renunciar a contratos temporales.

Los trabajadores/as no podrán ser penalizados cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Hallarse trabajando en otra empresa en el momento de ser llamado, siendo debidamente justificado.
- b) Enfermedad que incapacite temporalmente para el trabajo mientras dure la misma.
- c) Maternidad o paternidad, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento hasta que el hijo nacido o adoptado alcance la edad de un año; riesgo para el embarazo, riesgo durante la lactancia o situaciones asimiladas.
- d) Cuidado de un familiar hasta segundo grado cuando este por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12.º *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada grupo y especialidad profesional se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Art. 13.º *Salario base.*

El salario base del personal afecto al presente convenio es el que se determina para cada grupo y especialidad profesional en los anexos correspondientes.

Art. 14.º *Plus de vinculación y antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad tendrá devengo mensual o diario según grupo y especialidad profesional, por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis, veintiocho, treinta y treinta y dos años, figurando su importe en las tablas anexas.

El complemento de antigüedad de los grupos profesionales de técnicos y administrativos solo se generará y cobrará a partir de la firma del presente convenio y por la cantidad que corresponda al año 2020 y nunca con carácter retroactivo.



Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el/la trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes en que se produzca. Se incrementará la tabla de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión salarial.

Art. 15.º Plus 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, incrementada en un 25% sobre el salario base.

Art. 16.º *Plus tóxico, penoso y peligroso.*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo por toxicidad, penosidad y peligrosidad, reflejado en la tabla salarial. El citado plus se devengará en las siguientes condiciones:

—Cuando se realicen trabajos en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autopistas y autopistas.

—Cuando se utilicen productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

—Cuando se realicen funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciadas, aclaradas, pinzadas y formación de plantas, árboles y arbustos, en que los pies del trabajador/a se hallen a una altura del suelo superior a un metro, tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos.

—Cuando se realicen trabajos en taludes peligrosos, pipi-can y cualquier trabajo con riesgo en altura superior a un metro.

—Cuando se realicen trabajos de recogida de cubos y papeleras con un límite de nueve horas al mes.

—Cuando se realicen trabajos con tensión eléctrica.

—Se acuerda realizar un estudio y clasificación de los espacios confinados existentes, para poder identificar aquellos que por sus características deban ser retribuidos con este plus.

—Los demás pluses se estudiarán en cada caso.

—El reconocimiento de cualquier otra actividad como susceptible de percibir este plus, tendrá que venir determinado por la legislación vigente, o en su caso la jurisdicción social.

Art. 17.º *Plus poda en altura.*

Se entiende por poda en altura aquella que se realiza sobre árboles o palmeras, a más de 2,5 metros sobre el nivel del suelo y sin limitación de altura por encima del mismo, y que exija trepa mediante cuerdas y arneses u otro sistema análogo.

Tendrán la consideración de trabajos complementarios a la poda en altura aquellos que se realicen sobre plataforma elevada, así como el triturado, mediante máquina astilladora, de las ramas resultantes de las anteriores labores.

Las personas que realicen trabajos de poda en altura tendrán la consideración de equipo de trabajo, compuesto por: podadores, operadores de plataforma y operarios de trituradora. Los componentes de este equipo recibirán una prima, dependiendo del trabajo realizado exclusivamente durante el tiempo que lo realicen de las cuantías que se especifican a continuación:

—Podador con trepa: Percibirán una prima diaria exclusivamente durante los días que se realicen estos trabajos, no consolidable salarialmente ni computable a otros efectos, e igual para cada una de las especialidades profesionales que los ejecuten, equivalente a la cantidad establecida en tablas por día efectivamente trabajado.

—Podador en plataforma: Percibirán una prima diaria exclusivamente durante los días que se realicen estos trabajos, no consolidable salarialmente ni computable a otros efectos, e igual para cada una de las especialidades profesionales que los ejecuten, equivalente a la cantidad establecida en tablas por día efectivamente trabajado.

—Operario de trituradora: Percibirán una prima diaria exclusivamente durante los días que se realicen estos trabajos, no consolidable salarialmente ni computable a otros efectos, e igual para cada una de las especialidades profesionales que los ejecuten, equivalente a la cantidad establecida en tablas por día efectivamente trabajado.

Las citadas primas de poda globalmente consideradas son más beneficiosas que lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de Jardinería para los trabajos de



poda. Se acuerda expresamente la no concurrencia del percibo de las primas anteriormente definidas con el percibo del plus penosidad, peligrosidad y toxicidad establecido en el acuerdo nacional. Dichas cantidades se revisarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Para el resto de trabajos en altura que no se consideren como de poda, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio.

Art. 18.º Plus de actividad de poda.

Todo aquel personal que no teniendo la especialidad profesional de oficial jardinero/a realice labores de poda en altura o con trepa percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad equivalente a la diferencia existente entre el salario base de la especialidad profesional que ostente el trabajador/a y la de oficial jardinero. Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable, y su percibo no servirá como base para posibles reclamaciones de especialidad profesional.

Art. 19.º Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.

El personal comprendido en el presente convenio cobrará un plus de conservación y mantenimiento de vestuario, cuyo percibo se efectuara por día natural o cantidad mensual según la especialidad profesional que se ostente. La cuantía a percibir es la establecida en las tablas salariales que se adjuntan.

Art. 20.º Paga de productividad.

Para el personal comprendido en el presente convenio, se establece el pago de una cantidad anual por este concepto, establecido en las tablas salariales.

El personal que no tenga un año de antigüedad percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Esta cantidad no se devengará en las ausencias injustificadas.

Art. 21.º Plus de mejora.

Se establece para el personal afecto al presente convenio el pago de una cantidad diaria o mensual según la especialidad profesional a la que se pertenezca, en concepto de plus de mejora, cuya cantidad a percibir aparece en las tablas que se adjuntan.

Art. 22.º Plus de conductor.

Todo aquel personal que, de forma no habitual, realice tareas consistentes en la conducción de vehículos para los que sea necesario tener los permisos de las clases C, D o E, y no tengan la especialidad profesional de oficial jardinero, percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad equivalente a la diferencia existente entre el salario base de la especialidad profesional que ostente el trabajador/a y la de oficial conductor. Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable, y su percibo no servirá como base para posibles reclamaciones de especialidad profesional.

Art. 23.º Plus firma de acuerdo.

Se establece un plus de firma de acuerdo exclusivamente para aquel personal que estuviera de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre de 2003. El devengo será por día natural o mensual según la especialidad profesional a la que pertenezca. La cuantía a percibir es la establecida en las tablas salariales que se adjuntan.

Art. 24.º Pagas 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 del salario base más antigüedad y plus de mejora. El devengo de las pagas será semestral.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le 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/las trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Art. 25.º Paga verde.

El personal percibirá anualmente, en concepto de paga verde, el importe que expresamente se pacta en la tabla salarial, que resulta de: treinta días de salario base más plus de antigüedad.

Esta paga verde se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose anticipadamente el día 15 de octubre del año en que se devengue. La paga verde, a partir del año 2021, se percibirá los primeros veinte días del mes de marzo de cada año.

El personal que no tenga un año de antigüedad, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.



Esta cantidad no se abonará en las ausencias injustificadas.

Esta paga especial absorbe y compensa la paga verde del Convenio Estatal de Jardinería.

Art. 26.º *Tablas salariales.*

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

Art. 27.º *Desplazamientos y dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería vigente en cada momento.

Art. 28.º *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Si se optara entre abonar las horas extraordinarias, la cuantía será la que determinan las tablas salariales vigentes en cada momento, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de convenio al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Dado el carácter público del servicio que se presta no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, ni las estructurales para atender puntas de producción no habituales, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores/as en paro forzoso.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador/es se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

La cuantía de dichas horas será la que determine el convenio estatal de Jardinería vigente.

CAPÍTULO IV

JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 29.º *Jornada.*

La jornada laboral se prestará de acuerdo con las siguientes premisas:

• Año 2020:

—Invierno: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 8:00 a 13:00 horas.

—Verano: De lunes a viernes de 7:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 7:00 a 12:00 horas.

• Año 2021:

—Invierno: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 8:00 a 13:00 horas.

—Verano: De lunes a viernes de 7:15 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 7:00 a 12:00 horas.

• Año 2022:

—Invierno: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 8:00 a 13:00 horas.

—Verano: De lunes a viernes de 7:30 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 7:00 a 12:00 horas.



- Año 2023:

- Invierno: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 8:00 a 13:00 horas.

- Verano: De lunes a viernes de 7:45 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 7:00 a 12:00 horas.

- Año 2024:

- Invierno: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 8:00 a 13:00 horas.

- Verano: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 7:00 a 12:00 horas.

Cuando a un trabajador/a le corresponda trabajar en sábado, se incorporara al centro de trabajo en que habitualmente comienza su jornada, desarrollando posteriormente el trabajo donde la empresa le encomiende.

El personal afecto al presente convenio tendrá la posibilidad de disfrutar de dos puentes al año. Las fechas de disfrute de dichos puentes se acordarán en el momento en que se apruebe el calendario laboral del año. No obstante, las ausencias que se ocasionen por disfrute de estos puentes en ningún caso podrán superar el 25% de la plantilla habitual de cada zona de trabajo; asimismo, deberá entregarse a la empresa la relación de los días solicitados antes del 28 de febrero de cada año, para el personal que lo solicite en fechas diferentes a las anteriores lo deberá hacer igualmente por escrito y con un mes de antelación a la fecha de disfrute. Para ambos casos la empresa dará contestación por escrito en un plazo máximo de quince días.

Asimismo se acuerda el establecimiento de un turno de tarde limitado a dos personas y otro de noche. El turno de tarde se cubrirá preferentemente con personal que, estando de alta en la empresa a la entrada en vigor del presente convenio, desee prestar sus servicios en dicho turno. En caso de no cubrirse los citados turnos con personal de la empresa, se procederá a efectuar las oportunas contrataciones de personal.

El turno de noche durante el verano se prestará de acuerdo con las siguientes premisas:

- Año 2020:

- De lunes a viernes de 21:00 a 5:00 horas o de 22:00 a 6:00 horas, según necesidades del servicio.

- Año 2021:

- De lunes a viernes de 21:00 a 4:45 horas o de 22:00 a 5:45 horas, según necesidades del servicio.

- Año 2022:

- De lunes a viernes de 21:00 a 4:30 horas o de 22:00 a 5:30 horas, según necesidades del servicio.

- Año 2023:

- De lunes a viernes de 21:00 a 4:15 horas o de 22:00 a 5:15 horas, según necesidades del servicio.

- Año 2024:

- De lunes a viernes de 21:00 a 4:00 horas o de 22:00 a 5:00 horas, según necesidades del servicio.

Este turno está limitado a servicios de riego y tratamientos fitosanitarios.

El turno de tarde se prestará de acuerdo con las siguientes premisas:

- Año 2020:

- Invierno: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 14:00 a 19:00 horas.

- Verano: De lunes a viernes de 14:00 a 21:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 14:00 a 19:00 horas.

- Año 2021:

- Invierno: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 14:00 a 19:00 horas.

- Verano: De lunes a viernes de 14:00 a 21:30 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 14:00 a 19:00 horas.



• Año 2022:

—Invierno: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 14:00 a 19:00 horas.

—Verano: De lunes a viernes de 14:00 a 21:15 horas y un sábado de trabajo de cada cinco con horario de 14:00 a 19:00 horas.

• Año 2023:

—Invierno: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 14:00 a 19:00 horas.

—Verano: De lunes a viernes de 14:00 a 21:00 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 14:00 a 19:00 horas.

• Año 2024:

—Invierno: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 14:00 a 19:00 horas.

—Verano: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada seis con horario de 14:00 a 19:00 horas.

Este turno está limitado a servicios de recogida de residuos.

Art. 30.º *Descanso intermedio.*

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

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

Art. 31.º *Vacaciones.*

El período vacacional será de treinta días naturales retribuidos, disfrutados preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas por períodos mensuales o fraccionarse en varios períodos, cuya duración mínima tendrá que ser de siete días, todo ello contando con la aprobación de la empresa según la organización del trabajo y las necesidades del servicio.

En el caso de disfrutar vacaciones, en los meses de octubre, noviembre y de enero a junio, si se disfruta un período seguido de quince días naturales, se verá incrementado en dos días naturales adicionales. Si el período es de treinta días naturales se verá incrementado en cinco días naturales.

Todo el personal afecto al presente convenio deberá solicitar sus vacaciones por escrito antes del día 30 de marzo de cada año, la empresa dará contestación por escrito antes del día 30 de abril. Si algún trabajador/a no solicita sus vacaciones en dicho plazo, la empresa asignará el período o los períodos de vacaciones según necesidades del servicio.

Al período vacacional no se le podrá unir los puentes previstos en el artículo 26, salvo que sean los no establecidos en el calendario laboral de cada año.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado o de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

La cantidad a percibir en el período vacacional será la correspondiente al 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus vacacional, plus de mejora, plus vestuario y plus firma de acuerdo en su caso.

Solamente si por razones organizativas de la empresa algún trabajador/a disfrutase de sus vacaciones fuera del período citado, este tendrá derecho a un día adicional por cada semana disfrutada fuera del período preferente.

Como norma general el período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.



Art. 32.º *Permisos.*

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

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

Art. 33.º *Licencias.*

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

a) Por matrimonio, 18 días naturales.

b) Por intervención quirúrgica grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización o enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador/a, y cinco días naturales si es fuera de la misma.

- Justificantes: documentos que acrediten el parentesco, En el caso de intervención quirúrgica grave: certificado del médico que acredite que es grave y el ingreso en un centro hospitalario así como la fecha de la baja y alta del proceso. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: certificado médico que acredite la intervención y la prescripción del reposo domiciliario y su período.

c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural. Cuando el trabajador/a haya finalizado su jornada de trabajo y reciba notificación del fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado, la licencia comenzará a cumplirse el día siguiente del hecho causante.

d) Por nacimiento o adopción de hijo, cuatro días naturales.

e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador/a para estudios de Formación Profesional, ESO, Bachillerato, universitarios, oposiciones públicas y examen de permiso de conducir.

Justificantes: justificante de asistencia a examen.

f) Dos días por traslado de domicilio.

- Justificantes: empadronamiento, documento acreditativo del traslado o algún justificante que lo acredite.

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.

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

i) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo a dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de 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.

- Justificante que acredite la guarda legal.

k) Un día natural, dos 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 la duración del contrato de trabajo.

- Justificante del matrimonio y parentesco.

l) Por el tiempo necesario para asistencia al médico, con posterior justificación.

m) Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales, que se solicitarán con la mayor antelación posible y en todo caso con un preaviso mínimo de 48 horas, salvo que se trate de situaciones excepcionales:



Seis días durante la vigencia del presente convenio. Uno de estos días se podrá disfrutar por fracciones horarias

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

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

o) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta general o tratamiento médico especial y necesario para hijos e hijas menores de 16 años o personas con discapacidad, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador/a, con la debida justificación.

p) Permiso retribuido en caso de aborto de pareja, por matrimonio o de hecho, de cinco días naturales.

q) Permiso retribuido de 10 horas anuales para acompañamiento de pruebas médicas con sedación que requieran acompañante de familiares hasta primer grado de consanguinidad.

r) Acumulación del permiso de lactancia: el trabajador/a podrá, a su voluntad, disfrutar este permiso acumuladamente al permiso de lactancia en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as.

s) Acumulación del permiso de paternidad y maternidad: en el supuesto del permiso de paternidad o maternidad, se permitirá que este pueda unirse al período vacacional.

t) Permiso atención médica y someterse a técnicas de reproducción asistida: el tiempo efectivamente necesario para la atención médica y someterse a pruebas de fecundación.

u) Permiso para reuniones de coordinación en centros de educación especial: los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial, del hijo, hija, discapacitado, discapacitada que reciba atención.

v) Flexibilidad horaria: se establece la flexibilidad horaria de una hora para los trabajadores/as que tengan hijos e hijas menores de 12 años para llevarlos o recogerlos a la escuela.

w) El tiempo indispensable para acompañar a tutorías o períodos de adaptación para hijos e hijas menores de 16 años o personas con discapacidad a su cargo, cuando el horario coincida con el horario laboral, con la debida justificación.

x) El tiempo necesario para asistencia o consulta general o tratamientos médicos especiales y necesarios del padre o madre del trabajador/a con un máximo de ocho horas anuales.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Art. 34.º *Incapacidad temporal.*

Se acuerda complementar la prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente de trabajo al 100% (complemento a la prestación legal vigente a la firma del convenio), desde el primer día de la baja siempre que el porcentaje de absentismo por enfermedad común más accidente esté por debajo del:

—Año 2020: cuando el índice de absentismo esté en el 7,5%.

—Año 2021: cuando el índice de absentismo esté en el 7%.

—Año 2022: cuando el índice de absentismo esté en el 6,5%.

—Año 2023: cuando el índice de absentismo esté en el 6%.

—Año 2024: cuando el índice de absentismo esté en el 5,5%.

Para los trabajadores/as que no hayan tenido baja en el año anterior, se complementará la misma por IT del primero al tercer día hasta el 75% (complemento a la prestación legal vigente a la firma del acuerdo) aunque no se cumpla el índice del año de baja, del tercero en adelante se estará al cumplimiento de los índices de absentismo.

Formula absentismo: horas perdidas por enfermedad más accidente/número de horas por Convenio.

La empresa siempre complementará la IT en caso de cáncer y fibromialgia al 100%, aunque no se cumpla el índice previsto de absentismo.



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

Se excluyen del índice las bajas por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y lactancia.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Para el personal que realiza poda en altura, en los casos en que tenga lugar una IT por accidente laboral derivado de la actividad de poda en altura, el trabajador/a percibirá un complemento adicional, como mejora voluntaria de la empresa no computable salarialmente, que garantice, además de lo establecido por el presente artículo para la generalidad de los accidentes laborales, el plus de poda que venía percibiendo, hasta un máximo de treinta días naturales al año.

En los conceptos económicos referidos en el presente artículo quedará excluido el plus transporte.

Art. 35.º Indemnización por muerte o invalidez.

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez permanente en total para su profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez o muerte, la empresa abonará al trabajador/a o a sus beneficiarios la cantidad de 25.740 euros, a tanto alzado y de una sola vez.

Art. 36.º Jubilación.

Se establece que todos los trabajadores/as, al alcanzar la edad que permita la normativa vigente, podrán jubilarse con el 100% de los derechos pasivos.

Se establece la obligatoriedad de Jubilación a los años que permita la normativa vigente.

Quedan expresamente facultados los firmantes del presente acuerdo, para adecuar, en el momento en que así se estime pertinente, este artículo a las disposiciones legales o reglamentarias, e incluso para modificar esta mejora para sustituirla por otra que los firmantes del acuerdo estimen conveniente.

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

Art. 37.º Jubilación anticipada parcial.

Para regular la jubilación parcial se estará en lo regulado en la legislación vigente. Quedan expresamente facultados los firmantes del presente convenio para adecuar, en el caso de que se estime pertinente este artículo, a las disposiciones legales o reglamentarias e incluso para modificar esta mejora para sustituirla por otra que los firmantes del acuerdo estimen conveniente.

Art. 38.º Formación.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa impulsará iniciativas formativas que redunden en una mayor cualificación del personal.

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

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

La formación continua se procurará que se imparta en horario laboral. En caso de hacer formación obligatoria y específica para el puesto de trabajo fuera del horario laboral tendrán la consideración de horas retribuidas, compensándose con un descanso, por cada hora realizada con una hora de jornada normal se compensará con dos horas de jornada normal que se disfrutarán inmediatamente después de la finalización de la formación.

Se creará una comisión mixta de formación entre empresa y comité en base a lo siguiente:

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN:

—Creación y plazo: Se creará, en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio, una comisión de formación.

—Miembros: La comisión es un órgano paritario, compuesto por los siguientes miembros con voz y voto:

- a) Tres miembros por parte de la dirección de la empresa.



b) Tres miembros por parte de los trabajadores/as, que serán elegidos por los representantes de los trabajadores/as. Las horas empleadas para cada una de las reuniones de la comisión correrán a cargo de la empresa, cuando sea la empresa la que convoque a una reunión extraordinaria y nunca podrán producir merma alguna en el crédito horario mensual para el ejercicio de las funciones de los representantes de los trabajadores/as. En los demás casos correrá a cargo del crédito horario

—Asesores: Solo por acuerdo entre ambas partes y antes de las reuniones, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

—Actas: Se levantarán actas de todas las reuniones que se lleven a cabo. El acta especificará necesariamente el nombre de los asistentes, el orden del día de la reunión, la fecha, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados en su caso. De no llegar a ningún acuerdo entre las partes, el acta lo recogerá expresamente dando por terminado el trámite a todos los efectos, salvo que las partes acuerden proseguir con la reunión. En tal caso, el acta deberá reflejar expresamente la voluntad de las partes de proseguir con la reunión, además de la fecha, la hora, el lugar y orden del día en la que se proseguirá desarrollando la reunión. Ninguna parte se podrá negar a su firma.

Se entregará a cada parte una copia del acta de la reunión, además de una copia de cuantos informes, documentos o cualquier tipo de información se utilice para fundamentar cada una de las posiciones.

Se acuerda por ambas partes que la dirección de la empresa elaborará las actas, así como las copias de estas, además de las copias de los informes, documentos o cualquier información usada en las comisiones. Al acabar la correspondiente reunión, se procederá a la firma del acta con el visto bueno de ambas partes.

—Procedimiento de reunión: La comisión se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al trimestre. La comisión podrá reunirse en sesión extraordinaria siempre que la convoque una de las partes. Se deberá justificar el carácter extraordinario de la reunión. Las convocatorias para las reuniones se harán por escrito con el orden del día, el lugar, la fecha y la hora de la reunión y el acta de la sesión anterior, con una antelación mínima de siete días hábiles. Los documentos de trabajo se remitirán con antelación suficiente para favorecer el desarrollo y la adopción de acuerdos, y en todo caso junto con el orden del día. Las partes podrán proponer la inclusión de puntos en el orden del día. Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

—Acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN:

1. Estudiar las necesidades de formación.
2. Informar, proponer y aprobar los planes de formación.
3. Estudio, propuesta y fijación de criterios para ajustar la oferta a la demanda.
4. Evaluación y revisión del plan de formación anual.
5. Atender y resolver quejas y reclamaciones que puedan plantearse en el desarrollo de los Planes de formación.
6. Incorporar mejoras en el funcionamiento del plan de formación que permitan un mayor aprovechamiento.
7. Velar por el correcto cumplimiento y ejecución de los planes de formación; la eficacia, eficiencia y transparencia del proceso formativo.

La empresa, en su caso, facilitará la información global necesaria para el adecuado seguimiento por el comité de empresa, o miembros que este designe, del desarrollo y ejecución del plan de formación, dicha información será proporcionada en el plazo de tiempo más breve posible.

Art. 39.º *Beneficios sociales.*

La empresa abonará las siguientes cantidades, de una vez y por estos motivos:

—Matrimonio: 260,50 euros.

—Natalidad: 135,46 euros.

El trabajador/a que tenga hijos e hijas con una discapacidad superior al 40%, percibirá por parte de la empresa una ayuda de 50 euros mensuales, siempre que conviva con el trabajador/a y esté económicamente a su cargo.



Art. 40.º *Gratificación 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/as con una antigüedad mínima de un año, que previo acuerdo con la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 65 años. Esta gratificación que permanecerá invariable se abonará de una sola vez de acuerdo con la siguiente tabla:

- 60 años: 3.453,99 euros.
- 61 años: 3.107,65 euros.
- 62 años: 2.762,35 euros.
- 63 años: 2.417,04 euros.
- 64 años: 2.068,75 euros.

Se acuerda ampliar en 500 euros las gratificaciones por permanencia en las distintas escalas a partir de los 61 años de edad y hasta los cinco años, a los trabajadores/as que acrediten en la empresa una antigüedad mínima de 10 años.

La gratificación pactada para los 64 años también será abonada a aquel trabajador/a que, teniendo condiciones para poder acceder a la jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada por jubilación parcial, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La percepción en ese momento de dicho incentivo supone la renuncia expresa a 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 facultados los firmantes del presente acuerdo para adecuar, en el momento en que se 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 los firmante del presente acuerdo estimen conveniente, necesitando, en este caso, el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

En todo caso se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN INTERNO

Art. 41.º *Especialidades profesionales y promoción interna.*

En función de las necesidades existentes, la empresa seguirá revisando y adecuando las especialidades profesionales de su plantilla a los diferentes trabajos desarrollados en la misma.

—El/la peón/a jardinero/a pasará automáticamente a la especialidad profesional de auxiliar jardinero/a, una vez transcurrido el plazo de un año ininterrumpido de prestación de servicios en la empresa o dieciocho meses en distintos contratos entre los que no deberá mediar más de un año de inactividad. No se tendrá en cuenta, para el cómputo de los 18 meses, las bajas de IT que superen los dos meses de duración.

—El operario auxiliar jardinero/a pasará automáticamente a la especialidad profesional de jardinero/a una vez transcurridos seis años de antigüedad como auxiliar jardinero/a.

—Se entiende que la poda es una de las funciones que los oficiales jardineros/as realizan durante una serie de meses cada campaña, si bien en el resto del año ejecutan otras labores propias de su especialidad profesional.

—Se obtendrá la especialidad profesional de oficial jardinero/a, al comienzo la segunda temporada consecutiva en la que realice labores propias de la actividad de poda en altura y con trepa.

—Los ascensos de especialidad profesional tendrán efectos económicos del primer día del mes en que se produzcan.

—Los trabajadores/as que de una forma habitual y durante un período de 180 días ininterrumpidos conduzcan vehículos que precisen permisos de las clases C, D o E obtendrán la especialidad profesional de oficial conductor.

—Las especialidades profesionales de oficios varios promocionarán según lo establecido en el convenio colectivo estatal de Jardinería.

—La promoción a oficial jardinero/a y encargado se realizará mediante concurso convocado al efecto. Se acepta que el principal criterio para ser merecedor de un ascenso a estas especialidades profesionales sea la capacidad de la persona de



responsabilizarse de la organización de grupos de trabajo. Asimismo, se tendrán en cuenta los criterios marcados en el convenio colectivo estatal de Jardinería.

—La empresa tendrá en cuenta los criterios manifestados por el comité para la adecuación de las especialidades profesionales a la situación real de los trabajos desarrollados por los trabajadores/as.

—Se fijarán entre empresa y comité los criterios para la promoción de estas especialidades profesionales. Asimismo, se tendrán en cuenta los criterios marcados en el convenio colectivo estatal de Jardinería.

—Se considerará como mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

—La empresa se reserva el derecho de asignar los diferentes puestos de trabajo a cada uno de los trabajadores/as de la plantilla, en función de las necesidades existentes y con la limitación de lo establecido en las disposiciones vigentes.

—Se entiende que la asignación de un nuevo puesto de trabajo se realizará por necesidades de organización y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos.

Art. 42.º *Ropa de trabajo.*

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

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

VESTUARIO DE LA CAMPAÑA DE VERANO:

—En años alternos se entregará: un año, dos camisas o polos de algodón de manga corta y un pantalón; y al año siguiente, 2021, dos pantalones de verano y una camisa o polo de algodón de manga corta. Así alternativamente durante la vigencia del convenio.

—Un par de botas.

—Una gorra.

VESTUARIO DE LA CAMPAÑA DE INVIERNO:

—En años alternos se entregará: un año, dos camisas o polos de algodón de manga larga y un pantalón de pana; y al año siguiente, 2021, dos pantalones de pana y una camisa o polo de algodón de manga larga. Así alternativamente durante la vigencia del convenio.

—Una prenda de abrigo (se entregará en años alternos).

—Un jersey.

—Un par de botas.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 30 de octubre de cada año, y la de verano antes del 30 de mayo.

Sustitución de ropa deteriorada, previa justificación y entrega de la prenda deteriorada.

Art. 43.º *Excedencias.*

El personal afecto al presente convenio con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le conceda excedencia por un período mínimo de cuatro meses e inferior a cinco años.

Si el/la trabajador/a 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 el requisito, en el mismo grupo profesional y puesto que tenía cuando la solicitó.

El trabajador/a podrá solicitar por escrito una prórroga de su excedencia con una antelación de treinta días a la fecha de la finalización. En todo caso la excedencia y la prórroga no podrán exceder de cinco años.

Los trabajadores/as 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.

Excedencia para supuestos de adopción internacional: el trabajador/a tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo para poder cubrir con ella las estancias o viajes necesarios para dicha adopción.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 44.º *Servicios médicos.*

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

Art. 45.º *Revisiones médicas.*

Se adecuarán los reconocimientos médicos a los riesgos laborales concretos, derivados del puesto de trabajo habitual.

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

Art. 46.º *Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.*

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

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SINDICAL

Art. 47.º *Reuniones informativas del personal.*

Previo acuerdo con la empresa, los trabajadores/as podrán disponer de tiempo para desarrollar dos reuniones anuales relacionadas con aspectos laborales y sindicales, dentro del horario laboral, que tendrán lugar a las 11 horas.

Los trabajadores/as en los turnos de tarde o noche comenzarán su jornada 3 horas después, el día de la reunión.

Todo el personal que no acuda a dichas reuniones permanecerá en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Art. 48.º *Plan de Igualdad.*

La empresa se compromete a desarrollar un Plan de Igualdad consensuado con el comité de empresa, que tenga como objetivo la igualdad real de las trabajadoras en la empresa. Para ello, se buscará que todas las contrataciones sean de trabajadoras pero, como mínimo se intentará que el 30% de las contrataciones sean de mujeres.

En la carrera profesional y en las bolsas de empleo, para evitar discriminaciones, las trabajadoras tendrán la máxima puntuación en antigüedad y tendrán prioridad tanto las personas con discapacidad como las trabajadoras en igualdad de condiciones.

Empresa y trabajadores/as se comprometen a que la mujer no sufra ningún tipo de discriminación por condición de género.

Se creará una comisión mixta paritaria entre empresa y comité en el plazo de quince días desde la firma del convenio.

Art. 49.º *Protocolo de violencia de género.*

Se llega al acuerdo de establecer un protocolo de violencia de género. Estableciendo un sistema de detección precoz de estos casos, facilitando el cambio de puesto de trabajo a las trabajadoras que sufran algún tipo de violencia de género y estableciendo un sistema de seguridad en la empresa que les permita la protección. Ejemplo: integración en equipos de trabajo para que estén acompañadas.

Se establecerá una flexibilidad de la jornada sin pérdida de retribución económica para poder adaptar el trabajo a sus necesidades.

Las ausencias al trabajo por estos motivos serán consideradas a todos los efectos como justificadas.

Se establecerá una formación continua a todos los trabajadores/as en prevención del acoso y violencia de género.

Art. 50.º *Funcionamiento de la comisión mixta paritaria de igualdad.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no discriminación por razón de género de conformidad con la legislación vigente nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

1. Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
2. Igualdad de oportunidades en el empleo.



3. Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
4. Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
5. Ambiente laboral exento de acoso sexual y cualquier discriminación por género.
6. Medidas de conciliación de vida laboral y familiar.
7. Beneficios sociales.
8. Distribución del tiempo de trabajo.

CREACIÓN Y PLAZO: El presente reglamento tiene por objeto regular la organización y el funcionamiento de la Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres, en FCC Medio Ambiente, S.A.U., del servicio de mantenimiento de parques y zonas verdes (sector I) de Zaragoza. Se creará una comisión paritaria de igualdad en el plazo máximo de quince días tras la firma del convenio y cuyo reglamento será el siguiente:

AGENTES: La Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres tendrá la siguiente composición:

1. Representantes designados por la empresa, buscando una representación igualitaria entre mujeres y hombres, formada por un máximo de cuatro personas.
2. Representantes designados por el comité de empresa buscando una representación igualitaria entre mujeres y hombres, formada por un máximo de cuatro personas. En el caso de no haber representación de mujeres en el comité de empresa, este podrá designar a las trabajadoras que considere para formar parte de esta comisión, las cuales dispondrán del mismo crédito horario mensual que las personas delegadas sindicales, que deberán ceder los miembros del comité.

ASESORAMIENTO: Se permitirá la asistencia de asesores, uno por parte del comité de empresa y otro por parte de la empresa. Previo a la reunión se deberá anunciar el nombre del asesor y la acreditación de su experiencia profesional en la elaboración de planes de igualdad. Esta comisión, previo acuerdo de las partes, podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

ACTAS: Se levantarán actas de todas las reuniones que se lleven a cabo. El acta especificará necesariamente el nombre de los asistentes, el orden del día de la reunión, la fecha, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados en su caso. De no llegar a ningún acuerdo entre las partes, el acta recogerá expresamente con las manifestaciones de cada parte, dando por terminado el trámite a todos los efectos, salvo que las partes acuerden proseguir con la reunión. En tal caso, el acta deberá reflejar expresamente la voluntad de las partes de proseguir con la reunión, además de la fecha, la hora, lugar y orden del día en la que se proseguirá desarrollando la reunión. Se entregará a cada parte una copia del acta de la reunión, además de una copia de cuantos informes, documentos o cualquier tipo de información se utilice para fundamentar cada una de las posiciones. Se acuerda por ambas partes que la dirección de la empresa elaborará las actas, así como las copias de estas, además de las copias de los informes, documentos o cualquier información usada en la comisión. Al acabar la correspondiente reunión, se procederá a la firma del acta con el visto bueno de ambas partes. Será obligatoria la firma de las actas por los asistentes incluso cuando no haya acuerdo.

PROCEDIMIENTO DE REUNIÓN: La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria cuando se inicie la elaboración del Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario de forma trimestral al final de la reunión se señalará el día de la siguiente y, con carácter extraordinario, cuando lo convoque cualquiera de las partes, se deberá justificar el motivo del carácter extraordinario.

—Las convocatorias extraordinarias deberán efectuarse con al menos dos días naturales de antelación.

—Cuando la reunión extraordinaria esté motivada por una denuncia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, no será necesaria dicha antelación si así lo requiere la urgencia o gravedad del caso.

—Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, corriendo a cargo de la empresa el crédito horario, cuando sea extraordinaria y sea la empresa la que convoque la reunión o se deba la reunión a denuncia por acoso.

ACUERDOS: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones, siendo vinculantes estos para todas las partes. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.



FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

1. Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Informar al personal sobre el compromiso adoptado de desarrollar un Plan de Igualdad.

3. Sensibilizar a la plantilla, mediante cursos de formación internos u otras medidas que se aprueben, sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

4. Información y documentación para la elaboración del diagnóstico de situación.

5. Participar activamente en la realización de un Plan de Igualdad, y, una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo y seguimiento de su cumplimiento.

6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.

7. Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, promover su correcta implantación y ser parte activa en la elaboración y cumplimentación de documentación e información.

9. Realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

—Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

—Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

— Verificar si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.

—Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.

—Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.

—Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

—Recabar toda la información sobre las acciones realizadas que permita conocer los efectos del Plan de Igualdad en la empresa.

—Valorar periódicamente los efectos del Plan de Igualdad, comparando la situación recogida en el diagnóstico, aprobado por la Comisión de Igualdad, con la del momento actual, y aprobar cuantas adaptaciones y mejoras se estimen necesarias para alcanzar los objetivos previstos.

—Utilizar las evaluaciones periódicas del Plan para sensibilizar a la plantilla y a la Dirección de la empresa.

10. Aprobación de la memoria anual.

11. Impulsar la implantación y difusión de los acuerdos válidos de la Comisión de Igualdad, así como su seguimiento y control.

12. Prevención, tratamiento, asesoramiento y la investigación y seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo. Por ello, entre otras, tendrá las siguientes competencias:

—Difundir el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo.

—Promover la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.

—Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de las trabajadoras y trabajadores en torno al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.

—Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de información y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.

—Recomendar ante el Área de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.

—Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba.

—Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.



—Velar por las garantías establecidas en el protocolo de actuación y prevención.
—Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de esta función y de lo contemplado en el protocolo de actuación y prevención respecto la Comisión de Igualdad.

13. Impulsar medidas y políticas de igualdad y conciliación que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla, que superen el mero cumplimiento de la legislación vigente

FASES DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN:

a) Firma de compromiso de elaboración dirección y representación sindical.

b) Composición de la comisión permanente de seguimiento, con un máximo de 8 personas.

c) Elaboración del diagnóstico de situación mediante encuesta.

d) Programación.

e) Implementación.

f) Evaluación.

Las medidas correctoras a implantar serán, entre otras:

1. Acceso al empleo: se acordarán plazos y porcentajes para que en los puestos de nueva creación tengan prioridad, en igualdad de méritos las mujeres, siempre que se haya detectado que es el sexo menos representado en la empresa. Ambas partes se comprometen a que la falta de vestuarios dobles no sea un obstáculo, buscando el eliminar barreras físicas y articulando medidas para la inclusión, incluida la distribución horaria de uso de equipamientos para facilitar su uso y contratación de mujeres.

2. Clasificación profesional: se acordarán plazos y porcentajes para corregir la concentración de mujeres en puestos de bajo nivel de responsabilidad o con especialidades profesionales inferiores a las de sus compañeros, cuya valoración carezca de justificación profesional.

3. Formación: Tanto la formación continua general, como la específica para adaptarse a una modificación del puesto de trabajo en materia de igualdad, se realizará dentro de la jornada laboral.

4. Retribución: Se analizará el sistema retributivo establecido en la empresa para detectar las posibles discriminaciones salariales y sus consecuencias. Se prestará especial atención a las formas de retribución variable. La empresa, junto con la representación sindical, acordará plazos concretos para eliminar las desigualdades o discriminaciones salariales detectadas.

5. Se gestionará coordinadamente con el servicio la distribución del tiempo de trabajo: la empresa, negociará el acceso a la jornada flexible y la acumulación de las horas de reducción de jornada por lactancia, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

6. Si en el diagnóstico se detectara algún indicio o situación de acoso, la empresa, junto con la representación de las y los trabajadores, actuará con discreción pero de forma inmediata y contundente para dicha situación, y, de detectarse que se ha producido una situación de acoso, lo pondrán en conocimiento de las autoridades policiales y judiciales. Las partes firmantes realizarán un protocolo de prevención que garantice un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier forma de acoso, en el que se regulará la forma de intervención que, de forma confidencial y urgente, garantice una rápida atención y solución a las reclamaciones relativas al acoso.

7. Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, por lo que se garantizará que el embarazo o la maternidad no ocasiona ninguna pérdida de derechos y en concreto que no sean la causa que obligue a las trabajadoras a abandonar el puesto de trabajo.

8. Medidas:

—Como muestra de implicación y de tolerancia cero ante el acoso sexual y la violencia de género, dentro de la empresa cualquier trabajador/a que sea condenado por ello será despedido y si la empresa tiene conocimiento de una denuncia en este sentido abrirá expediente a dicho trabajador/a, resolviéndose una vez se produzca condena.

—Medida transversal: Uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones de la empresa, tanto en el ámbito externo (web, ofertas de empleo, publicaciones), como en el interno (el propio Plan de Igualdad, escritos internos, etc.).

—Salud laboral: La empresa informará a la comisión de seguimiento de los datos de siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo y puesto de trabajo.

—Salud laboral: Incluir dentro del reconocimiento médico de la empresa las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer ginecológico y de mama, de igual forma que las pruebas para la detección del cáncer de próstata.

—Violencia de género: Promover entre la dirección y la plantilla campañas de sensibilización contra la violencia de género, y campañas de sensibilización para la inclusión de personas con discapacidad.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Los anexos que se unen al presente convenio colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Segunda. — Se incluyen en el anexo I las tablas salariales del año 2017 que servirán de base para el cálculo de los incrementos en los sucesivos años, según se especifica en las cláusulas adicionales tercera a séptima.

Tercera. — Incrementos salariales para el año 2020; una subida de un 3% sobre las tablas salariales y de antigüedad del año 2017. Anexo II.

Cuarta. — Incrementos salariales para el año 2021: el IPC Real del año 2020 más un 1% sobre las tablas salariales y de antigüedad del año 2020.

Quinta. — Incrementos salariales para el año 2022: el IPC Real del año 2021 más un 1% sobre las tablas salariales y de antigüedad del año 2021.

Sexta. — Incrementos salariales para el año 2023: el IPC Real del año 2022 más un 1,5% sobre las tablas salariales y de antigüedad del año 2022.

Séptima. — Incrementos salariales para el año 2024: el IPC Real del año 2023 más un 1,5% sobre las tablas salariales y de antigüedad del año 2023.

Octava. — En el momento en que se publique el IPC Real se regularizará desde el 1 de enero, aplicando el incremento real.

Novena. — La empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, salvo que estas causas vengán provocadas por decisiones de la administración.

ANEXO I

CONTRATA DE CONSERVACION DE ZONAS VERDES MUNICIPALES DE ZARAGOZA				
TABLA SALARIAL AÑO 2017				
CATEGORIAS DEL PERSONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VACACIONES	PLUS MEJORA
PERSONAL TECNICO	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
TECNICO GRADO SUPERIOR	1.876,03	128,45	128,45	149,79
TECNICO GRADO MEDIO	1.629,86	128,45	128,45	149,79
TECNICO TITULADO	1.390,05	128,45	128,45	149,79
PERSONAL ADMINISTRATIVO	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
TECNICO TITULADO	1.390,05	128,45	128,45	149,79
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.284,21	128,45	128,45	149,79
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.101,41	128,45	128,45	149,79
PERSONAL OFICIOS MANUALES	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA
MAESTRO JARDINERO	41,07	4,20	4,31	4,94
OFICIAL JARDINERO	39,14	4,20	4,31	4,94
JARDINERO	37,05	4,20	4,31	4,94
AUXILIAR JARDINERO	35,44	4,20	4,31	4,94
PEON	33,31	4,20	4,31	4,94
APRENDIZ JARDINERO	22,18	4,20	4,31	4,94
NOMINAS MENSUALES: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Transporte + Plus Vestuario + Plus Firma de Acuerdo PAGAS EXTRAORDINARIAS: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora PAGA VACACIONAL: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Vacacional + Plus Vestuario + Plus Firma de Acuerdo PAGA VERDE: 30 Días de Salario Base + Plus Antigüedad, o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de octubre PAGA PRODUCTIVIDAD: 702,88 €/año o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de septiembre				
PRIMAS DE PODA EN ALTURA (en campaña de poda) * Podador con trepa: 18,32 €/ por día efectivamente trabajado. * Podador en plataforma: 10,99 €/ por día efectivamente trabajado. * Operario de trituradora: 6,10 €/ por día efectivamente trabajado.				
PLUS TOXICO Y PELIGROSO *: Media hora 0,86 € * Según lo establecido en el Convenio Nacional de Jardinería Una hora 1,69 € Día entero 12,68 €				
PLUS NOCTURNIDAD 25% SOBRE EL SALARIO BASE				
PLUS VESTUARIO 1,33 €/día				
PLUS FIRMA DE ACUERDO 0,54 €/día, sólo para el personal que se encuentre en alta el 31-12-2003				

CONTRATA DE CONSERVACION DE ZONAS VERDES MUNICIPALES DE ZARAGOZA
TABLA DE ANTIGÜEDAD 2017

CATEGORIAS DEL PERSONAL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD									
	2 AÑOS	6 AÑOS	10 AÑOS	14 AÑOS	18 AÑOS	20 AÑOS	22 AÑOS	24 AÑOS	26 AÑOS	28 AÑOS
PERSONAL OFICIOS MANUALES	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA
MAESTRO JARDINERO	1,02	2,82	4,94	7,04	7,67	8,56	9,49	10,72	11,93	13,16
OFICIAL JARDINERO	0,99	2,68	4,70	6,72	7,33	8,23	9,15	10,38	11,60	12,85
JARDINERO	0,92	2,53	4,45	6,36	6,99	7,91	8,85	10,06	11,25	12,48
AUXILIAR JARDINERO	0,88	2,44								

CONTRATA DE CONSERVACION DE ZONAS VERDES MUNICIPALES DE ZARAGOZA
TABLA DE ANTIGÜEDAD 2017

CATEGORIAS DEL PERSONAL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
	2 AÑOS	6 AÑOS	10 AÑOS	14 AÑOS
PERSONAL TECNICO	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
TECNICO GRADO SUPERIOR	46,48	128,33	224,52	320,19
TECNICO GRADO MEDIO	40,53	111,47	195,05	278,64
TECNICO TITULADO	31,79	87,84	153,70	215,23
PERSONAL ADMINISTRATIVO	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
TECNICO TITULADO	31,79	87,84	153,70	219,52
OFICIAL ADMINISTRATIVO	31,79	87,84	153,70	219,52
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27,93	77,45	135,53	193,65

ANEXO II

SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE PARQUES Y ZONAS VERDES (SECTOR I)					
TABLA SALARIAL AÑO 2020					
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE € MES	PLUS TRANSPORTE € MES	PLUS VACACIONES € MES	PLUS MEJORA € MES
PERSONAL TÉCNICO	TÉCNICO/A GRADO SUPERIOR	1.932,31	132,30	132,30	154,28
	TÉCNICO/A GRADO MEDIO	1.678,76	132,30	132,30	154,28
	TÉCNICO/A TITULADO/A	1.431,75	132,30	132,30	154,28
		€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	TÉCNICO/A TITULADO/A	1.431,75	132,30	132,30	154,28
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.322,74	132,30	132,30	154,28
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.134,45	132,30	132,30	154,28
		€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA
PERSONAL OFICIOS MANUALES	MAESTRO/A JARDINERO/A	42,30	4,33	4,44	5,09
	OFICIAL/A JARDINERO/A	40,31	4,33	4,44	5,09
	JARDINERO/A	38,16	4,33	4,44	5,09
	AUXILIAR JARDINERO/A	36,50	4,33	4,44	5,09
	PEÓN/A	34,31	4,33	4,44	5,09
	APRENDIZ JARDINERO/A	22,85	4,33	4,44	5,09

NOMINAS MENSUALES: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Transporte + Plus Vestuario + Plus Firma de Acuerdo
 PAGAS EXTRAORDINARIAS: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora
 PAGA VACACIONAL: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Vacacional + Plus Vestuario + Plus Firma de Acuerdo
 PAGA VERDE: 30 Días de Salario Base + Plus Antigüedad, o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de octubre
 PAGA PRODUCTIVIDAD: 723,97 €/año o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de septiembre

PRIMAS DE PODA EN ALTURA (en campaña de poda)
 * Podador con trepa: 18,87 €/ por día efectivamente trabajado.
 * Podador en plataforma: 11,32 €/ por día efectivamente trabajado.
 * Operario de trituradora: 6,29 €/ por día efectivamente trabajado.

PLUS TOXICO Y PELIGROSO *:
 * Según lo establecido en el Convenio Nacional de Jardinería
 Media hora 0,89 €
 Una hora 1,74 €
 Día entero 13,06 €

PLUS NOCTURNIDAD 25% SOBRE EL SALARIO BASE

PLUS VESTUARIO 1,37 €/día
 PLUS FIRMA DE ACUERDO 0,56 €/día, sólo para el personal que se encuentre en alta el 31-12-2003

SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE PARGUES Y ZONAS VERDES (SECTOR I)
TABLA DE ANTIGÜEDAD 2020

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD											
		2 AÑOS	6 AÑOS	10 AÑOS	14 AÑOS	18 AÑOS	20 AÑOS	22 AÑOS	24 AÑOS	26 AÑOS	28 AÑOS	30 AÑOS	32 AÑOS
		€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA	€ DIA
PERSONAL OFICIOS MANUALES	MAESTRO/A JARDINERO/A	1,05	2,90	5,09	7,25	7,90	8,82	9,77	11,04	12,29	13,55	14,84	16,47
	OFICIAL/A JARDINERO/A	1,02	2,76	4,84	6,92	7,55	8,48	9,42	10,69	11,95	13,24	14,67	16,25
	JARDINERO/A	0,95	2,61	4,58	6,55	7,20	8,15	9,12	10,36	11,59	12,85	14,25	15,80
	AUXILIAR JARDINERO/A	0,91	2,51										
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
PERSONAL TÉCNICO	TECNICO/A GRADO SUPERIOR	47,87	132,18	231,26	329,80	360,57	405,24	450,83	511,06	570,65	631,37	698,61	772,87
	TECNICO/A GRADO MEDIO	41,75	114,81	200,90	287,00	313,78	352,66	392,33	444,75	496,61	549,45	607,97	672,00
	TECNICO/A TITULADO/A	32,74	90,48	158,31	226,11	247,21	277,84	309,10	350,40	391,24	432,89	478,99	529,91
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES	€ MES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	TECNICO/A TITULADO/A	32,74	90,48	158,31	226,11	247,21	277,84	309,10	350,40	391,24	432,89	478,99	529,91
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	32,74	90,48	158,31	226,11	247,21	277,84	309,10	350,40	391,24	432,89	478,99	529,91
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	28,77	79,77	139,60	199,46	218,07	245,05	272,66	309,09	345,13	381,85	422,52	467,43