

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 5343

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

##### **Empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo)**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo), para los años 2023 al 2026 (código de convenio 50004142012006), suscrito el día 9 de mayo de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT) recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 20 de mayo, requerida subsanación, y presentada esta con fecha 9 de julio de 2024, 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 11 de julio de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### **V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA UMBELA S. COOP. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE ZARAGOZA**

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Umbela Centro Especial de Empleo» y su personal trabajador incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

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

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

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente

# CONVENIO

establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograra, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Autonómico que regule los mismos.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2023.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

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

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

#### Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos el personal trabajador que presten sus servicios para «Umbela Centro Especial de Empleo», fijos, eventuales, interinos con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de desarrollo, y muy especialmente en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, por el que se regula la relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en Centros Especiales de Empleo, y en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, o la legislación que lo sustituya.

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

#### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

#### Artículo 7. *Calidad.*

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

#### Artículo 8. *Clasificación del personal y funciones.*

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

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



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

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

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

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

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

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

II. Personal titulado.

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

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

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

Este grupo se divide en:

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

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

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

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

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

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

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

Competencia general: Es el profesional que, dominando unas determinadas competencias profesionales, equiparables a las de una cualificación profesional de



nivel 2 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas, forma parte de una unidad productiva o de prestación de servicios, estando a las órdenes del técnico superior o, en su defecto, de su superior inmediato en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, y operaciones similares.



- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

- Riegos automatizados.

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

También se incluirán todo aquel personal trabajador con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

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

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

La representación legal de los trabajadores/as será informada del personal trabajador que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

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

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

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

- Desbroce, plantación, entrecavados, perfilados, alcorcados, y operaciones similares.

- Poda de arbustos, riego (manual y automatizado), recorte de setos, limpieza de llaves, apoyo a obras, control de averías, control y apoyo a mobiliario urbano, macizos de flor, acondicionamiento de suelos, siembras, y operaciones similares.

- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.

- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o personal trabajador de categoría superior.

- Tractor-cortacésped, control de inventarios, averías, obras, reparación de mobiliario urbano, motocultor, tratamientos fitosanitarios, y operaciones similares.

- Utilizar y conducir vehículos como dumpers y análogos sin necesidad de disponer de carnet de conducir tipo B, motosierra, poda en altura, y operaciones similares.

*Artículo 9. Régimen jurídico de contratación.*

En materia de contratación laboral se estará en todo caso, a las disposiciones legales o normas de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.



Las personas trabajadoras con contratos temporales y/o a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas empleadas de la plantilla, salvo las limitaciones propias que se deriven de la duración y naturaleza de su contrato.

Se aplicarán medidas de acción positiva que favorezcan el acceso del sexo menos representado en la organización.

*Artículo 10. Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales personal titulado: Dos meses.
- Otros Grupos profesionales: Un mes.

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

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

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

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

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

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

8. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad del personal trabajador con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese personal trabajador al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado. Se dará traslado al comité de empresa, delegado o delegada de personal o delegado o delegada sindical de las medidas adoptadas para y de su seguimiento y evolución.

*Artículo 11. Promoción interna.*

Se facilitará la promoción interna del personal en su caso, a través de medios objetivos, utilizando para ello pruebas de acreditación, sistemas de evaluación de desempeño, cumplimiento de requisitos, etc, buscando en todo momento la idoneidad de las personas candidatas al puesto a cubrir.

Los procedimientos internos para cada centro de trabajo determinarán las condiciones para acceder a la promoción de categoría profesional. Todo el personal tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes

existentes en cualquiera de las categorías profesionales. La empresa garantizará los medios de publicidad adecuados para informar a la plantilla de cada actividad y centro de trabajo de las vacantes a cubrir, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

**Artículo 12. Jubilación anticipada por discapacidad y jubilación parcial y contrato de relevo.**

1. Jubilación anticipada por discapacidad.

A) Jubilación anticipada del personal trabajador con una discapacidad igual o superior al 65%. Las personas empleadas que cumplan los requisitos de la legislación vigente con dicho grado de discapacidad podrán jubilarse anticipadamente conforme los a la normativa vigente.

B) Jubilación anticipada de las personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 45%. Las personas empleadas que, a lo largo de su vida laboral, hayan trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, podrán jubilarse con los requisitos establecidos legalmente.

2. Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como de las demás disposiciones vigentes concordantes.

**Artículo 13. Preaviso de la persona trabajadora.**

El personal trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinos o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

**Artículo 14. Trabajos de superior e inferior puesto de trabajo.**

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

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

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

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

**Artículo 15. Excedencia.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. El personal trabajador con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Con una antelación de 15 días, a la conclusión de la excedencia voluntaria de duración inferior a los cinco años, se podrá solicitar prorrogas hasta un total de los cinco años.

El personal trabajador que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la Empresa se la conceda.



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

Si la persona trabajadora no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría y puesto que tenía cuando la solicitó.

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

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

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

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

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

3. El personal trabajador tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

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

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

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

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

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

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

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



Si la persona trabajadora discapacitada, no solicita el reingreso con treinta días de antelación a la finalización del período de excedencia especial, perderá los derechos derivados de la excedencia especial.

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

**Artículo 16. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

Se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17. Jornada de trabajo.**

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

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

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

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

Las personas trabajadoras disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de 20 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

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

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

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

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

**Artículo 18. Horas extraordinarias.**

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

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

<b>Año</b>	<b>L. a S.</b>	<b>D.-Fest.</b>
2023	21,31	32,00



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

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

Se entenderá que las horas extraordinarias realizadas serán abonadas, salvo pacto entre las partes. El número de horas extraordinarias retribuidas no podrá ser superior a 80 al año.

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

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

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

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

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

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

El período será de un mes natural retribuido.

Se fija como período de disfrute de vacaciones el siguiente:

- Vacaciones de verano:  
—21 días de los meses de Julio a septiembre
- Vacaciones de invierno:  
—10 días resto del año.

Si por necesidades de la empresa se precisase que alguna persona trabajadora las disfrutase fuera del período de julio a septiembre, la persona trabajadora tendrá derecho a, 24 días, naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si la persona trabajadora disfrutase algún día dentro del período de vacaciones.

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

Si en el momento de iniciar el período vacacional la persona trabajadora estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de estas, conforme a la legislación vigente. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con la persona trabajadora.

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

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

#### Artículo 20. *Licencias.*

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

a) Por matrimonio o unión de hecho debidamente legalizada: 16 días naturales. Si esta unión deriva en matrimonio, sólo se podrá disfrutar en una única ocasión.



b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

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

Se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso de hospitalización podrá exceder de la del período de esta, excepto si precisa reposo domiciliario.

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

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

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

c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días. Con desplazamiento de más de 200 km, el permiso será de 5 días.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.

d) Suspensión de contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento y víctimas de violencia de género o de violencia sexual. Se registrará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el personal trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al personal trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T. En el supuesto de que el personal trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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



k) Por el tiempo necesario para asistencia al médico del servicio público de salud con posterior justificación. Un día al año para el acompañamiento al médico de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 6 años o a un discapacitado, con posterior justificación. Este día podrá ser partido en dos medias jornadas (al principio o final de la jornada) por motivos justificados.

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

m) Seis días anuales a elección del personal trabajador. Siete días anuales, si a lo largo del año tiene al menos una antigüedad 9 años en la empresa. Se podrá partir dos de los días en dos medias jornadas (al principio o final de la jornada) por motivos justificados.

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

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

El personal trabajador deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible, y en todo caso con al menos 48 horas a su disfrute, salvo caso de fuerza mayor.

El personal con contrato inferior a un año disfrutará estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

n) Permiso de lactancia se establece en el estatuto de los trabajadores.

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

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

#### Artículo 21. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.

d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

e) La falta injustificada de un día, dentro de un período de 30 días

f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

#### Artículo 22. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.



c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 23. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 24. *Sanciones.*

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

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

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 25. *Prescripción.*

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

Artículo 26. *Retribuciones.*

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



2. Los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, se regularan en materia salarial por lo establecido en el Convenio colectivo del sector de actividad en el que el personal trabajador realice en sus tareas siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente Convenio.

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

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

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

#### Artículo 27. *Estructura salarial.*

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

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

Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras del centro especial de empleo serán para el año 2023 las reflejadas en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio.

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

- 2024 El índice de precios al consumo del año anterior (\*) +0,30%.
- 2025 El índice de precios al consumo del año anterior (\*) +0,50%.
- 2026 El índice de precios al consumo del año anterior (\*) +0,60%.

(\*) Garantizando el IPC mínimo del 0%

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

#### Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

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

#### Artículo 29. *Plus de antigüedad.*

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años cuyos importes se establece para el año 2023 en las tablas que se adjuntan.

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

#### Artículo 30. *Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, aún cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en las cuantías que se recogen en las siguientes tablas, para el año 2023:

- Día completo:  
2023: 16,17 €
- Hora o fracción superior a treinta minutos:  
2023: 2,16 €
- Fracción inferior a treinta minutos:  
2023: 1,07 €

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

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

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

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

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

- Día completo:  
2023: 3,56 €

#### Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de junio y diciembre de cada año por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un período de devengo semestral.

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

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

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

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

#### Artículo 32. *Desplazamientos y dietas.*

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

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

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

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

	Media dieta	Dieta
2023	13,33 €	66,64 €

**Artículo 33. Plus de transporte.**

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

**Artículo 34. Complemento de productividad.**

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

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

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

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

Se establece un período transitorio de tres meses desde el ingreso en «Umbela» en el que se determinará el nivel de cada persona trabajadora, sin perjuicio que mientras realice las funciones de cada nivel, su retribución sea la acorde al nivel. Asimismo, se acuerda que el nivel adquirido podrá ser revisado bien al alza cada tres meses, o a la baja cada seis meses. Esta revisión se realizará por acuerdo de una comisión integrada por 4 vocales, dos de ellos a designar por la empresa y otros tantos a designar de entre los delegados de personal, se podrá solicitar un informe al psicólogo/a y/o al servicio de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

b. Operario/auxiliar nivel 2. Cuantía complemento productividad 21,16 €

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

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

c. Operario/auxiliar nivel 3. Cuantía complemento productividad 49,35 €

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

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



d. Operario/auxiliar nivel 4. Cuantía complemento productividad 91,65 €

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

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

e. Operario/auxiliar nivel 5. Cuantía complemento productividad 148,05 €

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

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

Para el puesto de trabajo de producción de Técnico Oficial y Técnico Auxiliar se establecen las siguientes clasificaciones funcionales y cuantías del complemento de productividad:

a. Personal Trabajador nivel 1. Cuantía complemento de productividad 207,16 €

Es aquella persona trabajadora que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de un Técnico Oficial, Técnico Auxiliar.

Esta persona trabajadora se responsabiliza del personal discapacitado que tiene a su cargo, concretado en los siguientes puntos:

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

—Control medioambiental

—Control de los EPI's

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

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

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

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

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

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

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

—Control del material del equipo.

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

—Procurar la solidaridad en el personal.

—Participar activamente en todas las tareas.

—Procurar buen ambiente y motivación.

b. Personal Trabajador nivel 2. Cuantía complemento de productividad 286,76 €

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

c. Personal Trabajador nivel 3. Cuantía complemento de productividad 437,00 €

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

—Retroexcavadora

—Poda de arbolado en altura

—Grúa

—Tractor con aperos

—Control de inventarios de arboricultura.

—Sistemas de riego.

**Artículo 35. Plus de fondo de educación formación y promoción.**

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

**Artículo 36. Plus de desplazamiento de inicio de jornada. Cuantía 162,98 €**

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

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

Este plus sólo se pagará a quien efectivamente realice ese tiempo (es decir, no se cobrará durante las vacaciones, IT, días particulares, jornadas médicas, etc), No se abonará el día que no se realice.

**Artículo 37. Plus de seguridad. Cuantía 32,46 €**

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

**Artículo 38. Derecho de reunión e información.**

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

**Artículo 39. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.**

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

- Hasta 49 personas trabajadoras, veinte horas.
- De 50 a 100 personas trabajadoras, veinticinco horas.
- De 101 en adelante, treinta horas.

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

**Artículo 40. Beneficios Sociales.**

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

- Por matrimonio del personal trabajador: 200,00 euros.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 140,00 euros.

b. La empresa constituirá un fondo de 30.000 € y el personal trabajador con más de tres años de antigüedad podrá disponer de un préstamo personal, sin intereses, hasta 3.000 €, a devolver hasta en 18 meses.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar un préstamo sin haber devuelto el anterior, excepto cuando haya fondos disponibles y el personal trabajador no haya solicitado el tope de 3.000 €, entonces éste podrá solicitar otro préstamo hasta alcanzar el tope máximo de 3.000 €.

c. La empresa colaborará con los gastos del personal trabajador que tenga más de 3 años de antigüedad en la misma, en un porcentaje del 20% del coste de sus gastos psicológicos, odontológicos, oftalmológicos, podológicos y ortopédicos que justifique con la consiguiente factura pagada, con un máximo de 120€ anuales, siempre y cuando quede reflejado que él es el usuario de dichos beneficios sociales, no haya recibido ningún otro tipo de ayuda por el mismo hecho y se realice fuera de horario de trabajo.

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

e. Reducción de tiempo de trabajo:

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

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

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

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

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

f. Retirada de permiso de conducir.

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

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

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

- a) el consumo de drogas o alcohol.
- b) Imprudencia temeraria declarada por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa.
- c) Hechos tipificados en el Código Penal como delitos contra la seguridad del tráfico.
- d) Sólo para el punto 2, aquellos cuya retirada temporal por falta administrativa sea superior a 120 días.

g. Incapacidad Permanente Total para su puesto de trabajo.

El personal trabajador con una antigüedad mayor de 5 años, que le sea reconocida por la Seguridad Social mediante resolución del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSS), una pensión de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, sea por accidente o enfermedad, tendrá prioridad de incorporarse en la plantilla de la empresa a través de la contratación establecida como relación laboral de carácter especial de centros especiales de empleo, en la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo compatible con sus facultades.

Artículo 41. *Gratificaciones por permanencia.*

Con fundamento en el artº 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 sesenta y dos años y antes de cumplir los sesenta y siete.

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

- A los 62 años 3.300,00 €.
- A los 63 años 3.000,00 €.
- A los 64 años 2.650,00 €.
- A los 65 años 2.300,00 €.
- A los 66 años 2.000,00 €.

# CONTRATO

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

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

#### Artículo 42. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

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

En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que garantice el 75 % de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

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

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

Este complemento se mantendrá hasta que el personal trabajador pase a pago directo de la seguridad social.

#### Artículo 43. *Pólizas de responsabilidad civil.*

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

#### Artículo 44. *Equipo de trabajo.*

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

- Temporada de verano:
  - 2 camisas de manga corta
  - 2 pantalones
  - 1 calzado apropiado y contemplando la LPRL
  - 1 chaquetilla cada dos años
- Temporada de invierno:
  - 2 camisas de manga larga
  - 1 camiseta térmica de manga larga
  - 2 pantalones de invierno
  - 1 jersey
  - 1 prenda de abrigo cada dos años
  - 1 calzado apropiado y contemplando la LPRL

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso de la persona trabajadora se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

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

#### Artículo 45. *Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.*

Las personas trabajadoras en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.



Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su subgrupo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora desu situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Serán por cuenta de la empresa, los reconocimientos o revisiones médicas establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud enel trabajo y para los puestos de trabajo para los que se requiera según lo dispuesto en dicha normativa. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al personal trabajador.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los/as representantes de los trabajadores/as, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichasmedidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes. Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo a los delegados/ as deprevención o, en su defecto, a los/as representantes de los trabajadores/as.

Se creará una Comisión Sectorial sobre Seguridad y Salud Laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

#### Artículo 46. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa. Con esta finalidad, la problemáticadel acoso en el trabajo podrá abordarse estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, de las que se dará información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los/as representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La empresa promoverá que la prohibición de todo comportamiento deacoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados/as de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente



laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Las partes firmantes del presente convenio consideran que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier persona trabajadora en procesos de cambio de sexo.

Tendrá carácter de aplicación preferente sobre lo referido en esta disposición, lo dispuesto en los Protocolos contra el acoso vigentes en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

*Artículo 47. Subrogación empresarial y cesión de personal trabajador.*

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

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

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

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

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

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

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

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

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

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

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

—Parte de Incapacidad Temporal y/o confirmación del mismo.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada Convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, éste será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

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

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

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

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma



gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Igualdad y no discriminación.*

1. Principios rectores y objetivos. Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes principios rectores y objetivos generales:

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.
- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas.
- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- Elaborar planes de igualdad en todas las empresas del sector que establezcan medidas que garanticen el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.
- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.



2. Planes de Igualdad. Todas las empresas sujetas al presente Convenio con más de cincuenta trabajadores/as deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, al menos las siguientes áreas: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad deberán ser registrados tal y como recoge el artículo 2.1 f) del Real Decreto-ley 6/2019.

3. Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y subgrupos profesionales regulados en este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Se tenderá a utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional o, en su caso, se nombrarán en femenino y masculino.

El Real Decreto-ley 6/2019 también obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales (y en su caso subgrupos), categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En todo caso con respecto a las previsiones del presente artículo será de aplicación prioritaria lo dispuesto en los correspondientes Planes de Igualdad de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 49. Comunicaciones.

Los firmantes del presente Convenio consideran necesario para el normal desarrollo de la actividad laboral, la perfecta comunicación de las personas trabajadoras y sus empleadores.



Los avances en la tecnología y los usos generalizados de estos avances posibilitan nuevas formas de comunicación ágiles y eficaces como otra vía de comunicación entre las personas trabajadoras y sus empleadores.

Dado que las organizaciones empresariales y las personas trabajadoras no forman mundos separados y estancos de una sociedad en la que las comunicaciones de cualquier tipo son realizadas mediante correo electrónico o teléfono móvil, aportándose de forma ordinaria para el acceso o comunicación con distintas entidades, comercios o plataformas, el personal que disponga de ellos, habrá de facilitar al empresario/a una dirección de correo electrónico y un número de teléfono móvil a los que la empresa pueda remitir comunicaciones de tipo laboral, así como comunicará la variación de dicha información cuando esta se produzca.

De igual manera la empresa facilitará a las personas trabajadoras un medio de contacto (correo electrónico o teléfono) al que puedan dirigirse.

Estos sistemas solo serán utilizados para cuestiones de ámbito administrativo, siendo la práctica habitual de cada centro de trabajo, la que regule la comunicación diaria entre la empresa y las personas trabajadoras. En ningún caso podrán utilizarse estos sistemas para la comunicación de sanciones o asignación de servicios mínimos.

**Artículo 50. Principios generales de formación.**

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

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

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

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

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

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

# N P O B

## Artículo 51. *Desarrollo de la formación.*

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

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

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

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

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

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

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

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

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

## Artículo 52. *Permisos para la formación.*

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 30 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de una persona trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

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

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto del personal trabajador. Tendrán por tanto derecho también a las 30 horas de formación dentro de su jornada, aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el personal trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). El personal trabajador afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

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

4. El personal trabajador tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia

laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

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

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

*Artículo 53. Prestación por invalidez y muerte.*

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

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

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

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, así como comunicación a la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

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

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

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

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

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

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



#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. REGISTRO HORARIO

Procedimiento de registro horario. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilizado respetará el derecho de personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto y los pondrá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tras previa solicitud.

Este sistema garantizará la fiabilidad, ausencia de manipulación e invariabilidad en la puesta a disposición de los datos y la gestión objetiva, y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

El presente procedimiento será de aplicación siempre y cuando no se haya establecido en la empresa o centro de trabajo un procedimiento propio de registro horario conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará en todos sus términos.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EN LA FORMA DE PRESTACIÓN PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 34, APARTADO 8.º, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. Objeto. El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías del procedimiento. Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

#### 3. Procedimiento.

3.1. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en la que se establezca de manera clara e inequívoca:

a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada, acreditando tales necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, y

b) El tiempo por el que se solicita la misma.

La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de adaptación.



Las adaptaciones que se soliciten deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, esta abrirá un período de negociación con la persona trabajadora durante un plazo máximo de treinta días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de quince días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.

b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora. En este último caso, se indicarán por escrito las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

4. Impugnación judicial. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado.

5.2. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el período previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa. El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma sufriera de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las retribuciones previstas en este convenio colectivo no se aplicarán al personal trabajador que a la firma del texto hayan causado baja en la empresa.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

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

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. APLICACIÓN DEL SMI (COMPLEMENTO SMI)

Para la aplicación correcta del Real Decreto 1463/2018, de 21 de diciembre, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que el personal trabajador percibe, como mínimo el salario mínimo interprofesional, en los términos que establece el mencionado Real Decreto.



## DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Normas Subsidiarias. Para todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo, muy especialmente el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajan en Centros Especiales de Empleo y en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

## DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un Órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

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

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

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

D. La Comisión Paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción.

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

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

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

Composición: La Comisión estará compuesta por 2 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del Convenio.

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

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, las comunicaciones se realizarán al domicilio social de UMBELA Centro Especial de Empleo. La organización una vez recibida la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. SOMETIMIENTO AL TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
LABORALES DE ZARAGOZA

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje de Zaragoza de los conflictos individuales que surjan entre el personal trabajador y «Umbela» en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente convenio deroga y sustituye al IV Convenio Colectivo de Umbela S.Coop.

**Anexo I**  
**Tablas salariales**

Grupo profesional		Salario base 2023
<b>Grupo II. Personal Titulado</b>	Titulado nivel 3.	2.259,74
	Titulado nivel 2.	1.961,02
<b>Grupo III. Personal Técnico.</b>	Técnico Superior nivel 1.	1.505,19
	Técnico Oficial producción	1.435,05
	Técnico Oficial Conductor	1.435,05
	Técnico Oficial Administración	1.428,96
	Técnico Auxiliar.	1.357,98
<b>Grupo IV Operario</b>	Operario*/Auxiliar.	967,43

Será de aplicación, en los casos que proceda, la Disposición Transitoria cuarta. Aplicación del SMI

**ANEXO II**  
**Gratificación verde y antigüedad**

Puesto de trabajo	
<b>GRUPO II. Personal Titulado</b>	30 días SB+Antigüedad
<b>GRUPO III. Personal Técnico.</b>	30 días SB+Antigüedad
<b>GRUPO IV Operario/Auxiliar.</b>	30 días SB+Antigüedad

**Antigüedad**

**2023**

**GRUPO IV. OPERARIO/AUXILIAR**

OPERARIO/AUXILIAR

2 AÑOS	1,55
6 AÑOS	60,26
10 AÑOS	122,86
14 AÑOS	185,55
18 AÑOS	238,35
20 AÑOS	291,26
22 AÑOS	310,71
24 AÑOS	385,09
26 AÑOS	435,67
28 AÑOS	477,64

**GRUPO III. PERSONAL TECNICO**

Técnico Especialista de Jardinería

Técnico Oficial Producción

Técnico Oficial Conductor

Técnico Auxiliar Producción

2 AÑOS	30,11
6 AÑOS	83,47
10 AÑOS	146,09
14 AÑOS	208,76
18 AÑOS	261,58
20 AÑOS	314,47
22 AÑOS	333,93
24 AÑOS	408,30
26 AÑOS	458,89
28 AÑOS	500,85

**GRUPO III. PERSONAL TECNICO**

Técnico Oficial Administración

Tecnico Auxiliar Administración

2 AÑOS	32,59
6 AÑOS	90,12
10 AÑOS	157,65
14 AÑOS	225,20
18 AÑOS	283,10
20 AÑOS	349,78
22 AÑOS	360,34
24 AÑOS	440,31
26 AÑOS	494,96
28 AÑOS	540,55

**GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO**

**GRUPO II. PERSONAL TITULADO**

2 AÑOS	41,57
6 AÑOS	114,34
10 AÑOS	200,06
14 AÑOS	285,81
18 AÑOS	360,02
20 AÑOS	433,27
22 AÑOS	457,26
24 AÑOS	525,69
26 AÑOS	633,66
28 AÑOS	686,00

# BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-1 • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

**Administración:**  
 Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.  
 Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

**Talleres:**  
 Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

**Correos electrónicos:** [bop@dpz.es](mailto:bop@dpz.es) / [imprenta@dpz.es](mailto:imprenta@dpz.es)

**Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:**  
<http://boletin.dpz.es/BOPZ/>



**TARIFAS:**  
(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

**Anuncios ordinarios:**

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

**Anuncios urgentes:**

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o [www.dpz.es](http://www.dpz.es)