

SECCION DE ENERGIA ELECTRICA

Núm. 6.363

RESOLUCION por la que se otorga la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en término municipal de Fuendejalón (AT 8/2012).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de líneas eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Agustín Arcega Aróstegui para instalar un centro de transformación de tipo intemperie y su acometida aérea, destinado a suministrar energía eléctrica a explotación avícola del peticionario y situado en término municipal de Fuendejalón, paraje “Carripo-zuelo”, polígono 2, parcela 152, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero agrónomo don Víctor Guillén Belanche, con presupuesto de ejecución de 18.629,42 euros,

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución autoriza administrativamente y aprueba el proyecto de ejecución de las instalaciones solicitadas, con las siguientes condiciones:

1.^a La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.^a El plazo de ejecución del proyecto aprobado y presentación de la solicitud de puesta en marcha de la instalación autorizada deberá ser de doce meses, contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto no se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado, siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.^a El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria e Innovación, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

ACOMETIDA:

Línea eléctrica aérea, trifásica, simple circuito, a 15 kV y 30 metros de longitud, que derivará del apoyo número 74 de la línea de ERZ Endesa “Epila” y estará realizada por conductores LA-56 sobre apoyo metálico en un solo vano.

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

Potencia: 100 kVA.

Tensiones: 15/0,380/0,220 kV.

Tipo: Intemperie, sobre un apoyo metálico y equipado con un seccionador tripolar tipo “Alduti” de 24 kV y 400 A, bases portafusibles con cartuchos fusibles APR, autoválvulas y un transformador trifásico de 100 kVA.

Zaragoza, 23 de mayo de 2012. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial
de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

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

Núm. 6.316

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo 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) (código de convenio 50004142012006), suscrito el día 3 de febrero de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 19 de marzo de 2012, requerida subsanación con fecha 11 de abril y aportada esta el 24 de mayo, 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,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 25 de mayo de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*

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

Art. 2.º *Ambito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Los efectos de los diferentes conceptos salariales que constituyen la estructura retributiva del presente convenio serán los que se determinan en los artículos 27 al 37, inclusive.

Art. 3.º *Denuncia y prórroga.*

Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*

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

Aquellos trabajadores que en el momento de entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengán 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:

1. Complemento de productividad. Se establece un complemento salarial por calidad y tipología de las funciones de los diversos niveles de trabajadores, denominado plus de productividad, que se abonará en las doce mensualidades del año, este complemento no es absorbible, ni compensable y se revisará anualmente con el IPC.

Para la determinación del nivel al que se adscribe a cada trabajador se evaluarán factores de productividad, polivalencia, grado de calidad, acabado del trabajo y disponibilidad.

2. Complemento personal. Las diferencias económicas existentes entre lo realmente percibido por el trabajador y el salario base más el complemento de productividad correspondiente a su categoría, será abonado como complemento personal, el cual no será absorbible, ni compensable, ni revisable.

Art. 5.º *Ambito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los/las trabajadores/as 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.

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.

TITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 6.º *Clasificación del personal.*

El personal se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1. PERSONAL TÉCNICO:

1. Técnico licenciado.
2. Técnico diplomado.
3. Técnico titulado.
4. Técnico no titulado.
5. Delineante.

Grupo 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1. Jefe administrativo.
2. Oficial administrativo.
3. Administrativo.
4. Auxiliar administrativo.
5. Aspirantes.
6. Aprendiz administrativo.

Grupo 3. PERSONAL DE PRODUCCIÓN/SERVICIOS GENERALES:

1. Encargado o maestro jardinero.
2. Oficial jardinero.
3. Oficial conductor.
4. Jardinero.
5. Auxiliar jardinero.

Grupo 4. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.

Art. 7.º *Definición y funciones de las distintas categorías.*

Grupo 1. PERSONAL TÉCNICO:

1. Técnico licenciado: Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la dirección o jefatura de la empresa.

2. Técnico diplomado: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3. Técnico titulado: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Técnico no titulado: Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5. Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes de la empresa.

Grupo 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1. Jefe administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Se asimilará a esta categoría el analista de sistemas de informática.

2. Oficial administrativo: Es aquel/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, y operaciones similares.

3. Administrativo: Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, y operaciones similares.

4. Auxiliar administrativo: Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un administrativo.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

5. Aspirantes: Se entenderán por tales, aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

6. Aprendiz administrativo: Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado por un contrato de aprendizaje.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/1973 y por la Orden Ministerial de 22 de noviembre de 1973, siendo su cuantía de 50 euros mensuales.

Grupo 3. PERSONAL DE PRODUCCIÓN/SERVICIOS GENERALES:

1. Encargado o maestro jardinero: Es el/la trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.

2. Oficial jardinero: Es el/la trabajador/a 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 replantear 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 encargado o maestro jardinero y ha de marcar las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

Podador: Es el oficial jardinero que durante la temporada de poda, realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras

con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

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

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, 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.

4. Jardinero: Es aquel/la trabajador/a 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.

5. Auxiliar jardinero: Es aquel/la trabajador/a 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, 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.
- Tractor-cortacésped, control de inventarios, averías, obras, reparación de mobiliario urbano, motocultor, tratamientos fitosanitarios, y operaciones similares.
- Utilizar y conducir vehículos con permiso de conducir de clase B, moto-sierra, poda en altura, y operaciones similares.
- Retroexcavadora, tractor con aperos, y vehículos similares.

6. Aprendiz: Es el contratado para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de la categoría profesional de jardinero.

7. Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la empresa u obra que realice.

8. Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

Grupo 4. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las "casetas de jardinero", empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la "casa de jardinero", caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o largos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose al oficial jardinero, jardinero y auxiliar de jardinería según su cualificación.

TITULO III

INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA

Art. 8.º Contratos.

1. PERSONAL DISCAPACITADO:

Todos los contratos de personal discapacitado se formalizarán por escrito, y se concertarán al amparo de 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, y el convenio colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad.

En lo concerniente a la duración y modalidades de los contratos se estará a lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del citado Real Decreto 1368/1985, en su redacción dada por el Real Decreto 427/1999.

2. PERSONAL NO DISCAPACITADO:

Todos los contratos celebrados con personal no discapacitado se formalizarán por escrito, y se concertarán con respeto a la legislación vigente.

Art. 9.º Contratación.

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

a) PERSONAL FIJO:

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

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

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

b) PERSONAL EVENTUAL:

Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima del contrato no podrá exceder de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, según convenio colectivo estatal de jardinería. En caso de que se concierte por tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses.

c) PERSONAL DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

Es el/la trabajador/a contratado/a para la realización de obra o servicio determinado.

Si el/la trabajador/a excediera de un período de tiempo superior a los dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

d) PERSONAL CON CONTRATO DE APRENDIZAJE:

Es el/la trabajador/a de oficios manuales o administrativos cuyo contrato tiene por objeto la formación teórico-práctica para poder alcanzar el desempeño adecuado de la categoría profesional de auxiliar jardinero o de auxiliar administrativo, y que se registró por las siguientes reglas:

Se podrá realizar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25 que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en práctica, con las salvedades previstas normativamente. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador/a discapacitado/a.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, en cuyo caso la duración máxima del contrato será de cuatro años.

El número de aprendices no podrá ser superior a:

—De 26 a 50 trabajadores/as de plantilla media anual en el ejercicio anterior, cuatro aprendices.

—De 51 a 100 trabajadores/as de plantilla media anual en el ejercicio anterior, cinco aprendices.

—Más de 101 trabajadores/as de plantilla media anual en el ejercicio.

Se deberá indicar en el contrato o sus respectivas prórrogas, con claridad y precisión, el tiempo dedicado a la formación teórica del aprendiz, su calendario y programa de formación, lugar de impartición y tutor asignado.

No podrá suprimirse en ningún caso el tiempo de formación teórica y el aprendiz deberá tener conocimiento teórico-práctico de las categorías inmediatamente a la que alcanzará.

El salario del aprendiz queda fijado en la cuantía del salario mínimo interprofesional.

En lo no regulado anteriormente se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

e) PERSONAL INTERINO:

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido período el/la trabajador/a

continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

Los contratos del personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

f) PERSONAL EN CONTRATO DE RELEVO:

Se estará a lo establecido en el Real Decreto 2646/1996, de 26 de diciembre (BOE de 26 de enero de 1995).

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

Art. 10. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes natural para los demás trabajadores.

La empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en Umbela bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Para el personal con relación laboral de carácter especial del Centro Especial de Empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador discapacitado un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Art. 11. Ascensos y promociones.

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

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

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

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

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

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

- Grupo de técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

- Grupo de personal administrativo: Los jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

- Grupo de profesionales de oficio manuales y oficios varios: Los encargados y maestros jardineros se consideran cargos de confianza y por tanto, son de libre designación por las empresas.

Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías se cubrirán por pruebas de aptitud considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Art. 12. Trabajos de superior e inferior categoría.

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de la categoría 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 a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello

se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

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

Art. 13. *Preaviso de cese.*

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

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

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

Art. 14. *Excedencia.*

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

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

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

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

Los/las trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato. En este supuesto, el tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

Si el/la trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla como fijo respetándole la antigüedad.

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

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

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

Art. 15. *Extinción del contrato de trabajo.*

Con relación al personal no discapacitado será de aplicación, en lo no mencionado en este convenio, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Con relación al personal discapacitado será de aplicación lo establecido en la sección IV del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo 52, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenida en el artículo 16 del 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, y el convenio colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

TITULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 16. *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, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En los parques y grandes extensiones de terreno en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a

computarse cuando el/la trabajador/a, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

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

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

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

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

El personal discapacitado 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 siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre, según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en centros especiales de empleo.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

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

Año	L. a S.	D.-Fest.
2010	15,95	23,94

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18. *Vacaciones.*

El período será de un mes natural retribuido.

Se fija como período de disfrute de vacaciones el siguiente:

— Técnico licenciado, técnico diplomado, técnico titulado, jefe administrativo, oficial administrativo, administrativo, encargado jardinero, oficial jardinero, oficial conductor:

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

— Técnico no titulado, delineante, auxiliar administrativo, aprendiz administrativo, jardinero, auxiliar jardinero:

- Vacaciones de verano: 17 días de los meses de julio a septiembre.
- Vacaciones de invierno: 15 días resto del año.

Si por necesidades de la empresa se precisase que algún/a trabajador/a las disfrutase fuera del período de verano establecido, veintidós días o diecisiete días, el/la trabajador/a tendrá derecho a, veinticuatro días o diecinueve días, naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el/la trabajador/a 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 y antigüedad, y las horas extraordinarias percibidos por el/la trabajador/a durante los

seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el/la trabajador/a estuviese en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural, cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el/la trabajador/a. En el supuesto de que no hubiesen días suficientes en el año natural, se prolongarán en el año siguiente, hasta completar los días de vacaciones, y no se considerará el supuesto de IT como necesidades de la empresa.

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

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

Art. 19. *Licencias.*

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

a) Por matrimonio: Dieciséis días naturales.

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

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

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

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

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

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

El disfrute ininterrumpido de estos permisos que exijan el ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador:

— A partir del hecho causante.

— A partir del día del alta hospitalaria.

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

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

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

f) Dos días por traslado de domicilio.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

m) Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:

• Seis días anuales a elección del trabajador para el año 2010, 2011 y 2012. Para el año 2013 siete días anuales, si a lo largo del año tiene al menos una antigüedad nueve años en la empresa.

Se podrá partir uno de los días en dos medias jornadas por motivos justificados.

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

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

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

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

ñ) Todo el personal podrá disponer de quince días consecutivos de permiso sin sueldo, excepto en los meses de julio a septiembre, que deberán serle concedidos si se solicita con preaviso de quince días laborales.

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

Art. 20. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Art. 21. *Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Art. 22. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.

2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6. La falta de aseo o limpieza personal.

7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Art. 23. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto

dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

13. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo, aun en el tiempo destinado a descanso.

14. La reiterada falta de higiene corporal, cuando el trabajador haya sido sancionado con anterioridad por esta misma causa.

Art. 24. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

8. La desobediencia continuada o persistente.

9. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador o sus compañeros o terceros.

12. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

14. La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respecto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

15. No notificar a la empresa las modificaciones habidas en la calificación del grado de discapacidad.

Art. 25. *Prescripción de las infracciones y faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 26. *Sanciones. Aplicación.*

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

1. Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

—Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. En cualquier caso la empresa deberá dar traslado al comité o delegados de personal en el plazo de dos días de una copia de la notificación o aviso de sanción comunicada al trabajador/trabajadora.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 27. *Estructura salarial.*

Para el año 2010 el salario base mensual será el fijado en las tablas del anexo I.

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

• 2011: El índice de precios al consumo real + 0,25%.

• 2012: El índice de precios al consumo real + 0,50%.

• 2013: El índice de precios al consumo real + 0,75%.

Todos/as los/las trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes, antes del último día hábil del mismo.

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

Art. 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.

Art. 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 2010 en las tablas que se adjuntan.

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

Art. 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 2010:

• Día completo:

2010: 12,10 euros.

• Hora o fracción superior a treinta minutos:

2010: 1,61 euros.

• Fracción inferior a treinta minutos:

2010: 0,82 euros.

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

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

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

Con motivo de la dificultad de cuantificación diaria de las situaciones en las que el oficial jardinero 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 oficial jardinero percibirá el plus por los días efectivamente trabajados.

Asimismo, se establece un plus de peligrosidad por la labores de apoyo a la brigada de poda en los trabajos de sujeción de escaleras, poda con pértiga, recogida de ramas, alimentación de la 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:

2010: 2,85 euros.

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Asimismo se establece una paga especial denominada gratificación verde en función de la clasificación funcional según el anexo 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/las trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Art. 32. *Desplazamientos y dietas.*

a) Desplazamientos: Se entenderán retribuidos por el plus de transporte los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde este ubicado el

centro de trabajo, así como los realizados fuera del mismo, dentro de un radio de 5 kilómetros desde dicho casco urbano.

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

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

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

	Media dieta	Dieta
2010	9,98 euros	49,89 euros

Art. 33. *Plus de transporte y de conservación y mantenimiento de vestuario.* En concepto de transporte, tiempo de desplazamiento y conservación y mantenimiento de vestuario se abonará 60 euros mensuales durante la vigencia del convenio.

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

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

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

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

Para la categoría profesional de auxiliar de jardinería se establecen las siguientes clasificaciones funcionales y cuantías del complemento de productividad:

a) Auxiliar de jardinería nivel 1. Cuantía complemento productividad, 22,35 euros.

Es aquel/la trabajador/a 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) Auxiliar de jardinería nivel 2. Cuantía complemento productividad, 39,12 euros.

Es aquel/la trabajador/a 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) Auxiliar de jardinería nivel 3. Cuantía complemento productividad, 61,47 euros.

Es aquel/la trabajador/a 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) Auxiliar de jardinería nivel 4. Cuantía complemento productividad, 95 euros.

Es aquel/la trabajador/a 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) Auxiliar de jardinería nivel 5. Cuantía complemento productividad, 139,71 euros.

Es aquel/la trabajador/a 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 con permiso de conducir de clase B, motosierra, poda en altura, y operaciones similares.

f) Auxiliar de jardinería nivel 6. Cuantía complemento productividad, 206,77 euros.

Es aquel/la trabajador/a 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 5, retroexcavadora, tractor con aperos, y operaciones similares.

Para la categoría profesional de jardinería, oficial conductor, oficial de jardinería y encargado jardinero se establecen las siguientes clasificaciones funcionales y cuantías del complemento de productividad:

a) Trabajador nivel 1. Cuantía complemento de productividad, 91,18 euros.

Es aquel trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de un encargado jardinero, oficial de jardinería, oficial conductor o jardinero.

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

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

- Control medioambiental.
- Control de los EPI's.

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

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

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

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

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

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

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

- Control del material del equipo.

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

- Procurar la solidaridad en el personal.

- Participar activamente en todas las tareas.

- Procurar buen ambiente y motivación.

b) Trabajador nivel 2. Cuantía complemento de productividad, 154,27 euros.

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

c) Trabajador nivel 3. Cuantía complemento de productividad, 265,70 euros.

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

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

Art. 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 han realizado durante la vida de la empresa. Este plus es a título personal, siendo revisable de igual manera que el salario base mensual, no absorbible y no compensable.

Art. 36. *Plus de ampliación de jornada. Cuantía, 122,01 euros.*

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

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

Art. 37. *Plus de seguridad. Cuantía, 24,31 euros.*

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

TITULO VII

DERECHOS SINDICALES

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

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

Art. 39. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

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

- Hasta 49 trabajadores/as de media anual en el ejercicio anterior, 20 horas.
- De 50 a 100 trabajadores/as de media anual en el ejercicio anterior, 25 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as de media anual en el ejercicio anterior, 30 horas.

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

TÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 40. Beneficios sociales.

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

- Por matrimonio del/de la trabajador/a: 200 euros.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 140 euros.

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

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

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

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

REDUCCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO:

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

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

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

Los trabajadores con 61 años reducirán su jornada laboral en dos días (dos sábados, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 62 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

Los trabajadores con 60 años reducirán su jornada laboral en un día (un sábado, o en su caso a determinar por la empresa) hasta los 61 años, siendo reducida sin perjuicio económico.

Art. 41. Gratificaciones por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de un año, que previo acuerdo con la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco.

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

- A los 60 años: 3.300 euros.
- A los 61 años: 3.000 euros.
- A los 62 años: 2.650 euros.
- A los 63 años: 2.300 euros.
- A los 64 años: 2.000 euros.

La gratificación pactada para los 64 años también será abonada a aquel trabajador que, teniendo condiciones para poder acceder a la jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada entre un 15% y un 85%, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La recepción en ese momento de dicho incentivo, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de gratificación total previsto en el párrafo que antecede, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la voluntaria extinción de su relación laboral.

Queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento en que estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o

reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

Art. 42. Jubilación.

De conformidad con Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa a sustituir al/a la trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

Se establece la obligatoriedad de jubilación a la edad de 65 años.

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

Art. 43. Jubilación anticipada parcial.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el período 2006-2009, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el/la trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del/de la jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el/la jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el/la jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del/de la trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del/de la trabajador/a sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el/la trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal

la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el/la trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de anticipos, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Art. 44. *Complemento en caso de incapacidad temporal (IT).*
En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la IT y mientras dure ésta.

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

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

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

TITULO IX

SALUD LABORAL

Art. 45. *Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.*
Los trabajadores en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La empresa está obligada 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 categoría.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta 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 en el 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 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 representantes de los trabajadores, 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.

Dichas medidas 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.

La empresa está obligada 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 de prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Se creará una comisión sectorial sobre seguridad y salud laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

Art. 46. *Equipo de trabajo.*
La empresa proporcionará a los/las 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:
 - Dos camisas de manga corta.
 - Dos pantalones.
 - Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.
 - Una chaquetilla cada dos años.
- Temporada de invierno:
 - Dos camisas de manga larga.
 - Dos pantalones de invierno.

- Un jersey.
- Una prenda de abrigo cada dos años.
- Una 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 del trabajador 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 trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

TITULO X

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Art. 47. *Cláusula de subrogación.*
1. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.
Adhiriéndonos al convenio colectivo Estatal de Jardinería y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración pública u organismo público fundamentalmente, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas:

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/las trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

b) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los/las trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

c) En caso de subrogación, los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los/las trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Los/las trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente

percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública, ya sea cesante o entrante, y trabajador/a.

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, en caso de ser concedido, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de jardinería con la empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de jardinería, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

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

2. DIVISIÓN DE CONTRATAS.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo los/las trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. AGRUPACIONES DE CONTRATAS.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos/as trabajadores/as que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo los/las trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. OBLIGATORIEDAD.

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad 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 del 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 del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. DOCUMENTOS A FACILITAR.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de seguridad social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los/las trabajadores/as afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de los/las trabajadores/as afectados por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

6. LIQUIDACIÓN Y PRORRATAS.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

7. DOCUMENTOS A ENTREGAR A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

TITULO XI

OTRAS CLÁUSULAS

Art. 48. 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/a la trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de 20.000 euros.

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

Art. 49. Formación continua.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a treinta horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincida total o parcialmente las fechas del curso que lo soliciten.

Esta formación deberá estar relacionada con las funciones de jardinería y/o en caso de personal discapacitado, en formación destinada a participar en acciones de orientación a discapacitados, integración social de discapacitados, que procuren al trabajador discapacitado una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Art. 50. Igualdad de condiciones.

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

Art. 51. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del convenio, la empresa sólo podrá no aplicar el régimen salarial del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

Se procederá a negociar la inaplicación salarial entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, el período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, cómo máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, igualmente establecerá el procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir, y el plazo del abono.

En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal.

En caso de desacuerdo, la empresa aportará al órgano de mediación y arbitraje un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de inaplicación salarial. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición.

En los supuestos en los que se produzca el acuerdo entre las partes este deberá contener los siguientes extremos:

- El porcentaje de inaplicación salarial, que nunca podrá ser inferior al 25% del mismo.
- El período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, cómo máximo, los tres años de duración.
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir durante el período de inaplicación será de seis meses desde la desaparición de la causa o del fin de la vigencia del convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique que, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

TITULO XII

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Excepto en lo que se refiere al salario mínimo interprofesional, y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establece una revisión sobre el resto de conceptos retributivos, excepto el complemento personal, del IPC.

En cualquier caso, si la subida correspondiente al SMI fuese superior en cuantía a la que suponga la aplicación de los porcentajes correspondientes al IPC de cada año (se entiende que para la categoría de auxiliar jardinero), se aumentarían los salarios bases en la cantidad que se suba el SMI de cada año.

Disposiciones transitorias

Primera. — Mientras no se produzca la incorporación al presente convenio colectivo de la modificación del plus de transporte, se procederá conforme al I convenio colectivo de Umbela Centro Especial de Empleo.

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

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

Disposiciones finales

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 los convenios colectivos Estatal de Jardinería, y de convenio colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Segunda. — Comisión paritaria.

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

Funciones específicas serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tercera. — Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Zaragoza.

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

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

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

ANEXO I

SALARIO BASE

Categoría	2010
Personal Técnico	
Técnico licenciado	1.691,67
Técnico diplomado	1.468,06
Personal Administrativo	
Jefe administrativo	1.236,66
Administrativo	1.069,73
Auxiliar administrativo	1.020,84
Personal de Oficios Manuales	
Encargado jardinero	1.126,82
Oficial jardinero	1.074,29
Oficial conductor	1.074,29
Jardinero	1016,61
Auxiliar jardinería	633,30
Limpiador	972,24

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

Categoría	Antigüedad	2010
Personal Oficios	2 años	
Manuales		22,54
Personal Oficios	6 años	
Manuales		62,48
Personal Oficios	10 años	
Manuales		109,36
Personal Oficios	14 años	
Manuales		156,28
Personal Oficios	18 años	
Manuales		195,81
Personal Oficios	20 años	
Manuales		235,41
Personal Oficios	22 años	
Manuales		249,98
Personal Oficios	24 años	
Manuales		305,65
Personal Oficios	26 años	
Manuales		343,53
Personal Oficios	28 años	
Manuales		374,95
Personal Administrativo	2 años	24,41
Personal Administrativo	6 años	67,47
Personal Administrativo	10 años	118,02
Personal Administrativo	14 años	168,60
Personal Administrativo	18 años	211,92
Personal Administrativo	20 años	261,84
Personal Administrativo	22 años	269,75
Personal Administrativo	24 años	329,62
Personal	26 años	370,53

ANEXO III
GRATIFICACIÓN VERDE

Años	Grupo 1 Personal técnico		
	Técnico licenciado	Técnico Diplomado Técnico Titulado	Técnico no titulado Delineante
2010	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.+ FEFP	231 + antigüedad
2011	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.+ FEFP	231 + antigüedad
2012	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.+ FEFP	250 + antigüedad
2013	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.+ FEFP	300 + antigüedad

Años	Grupo 2 Personal Administrativo		
	Jefe Administrativo	Oficial administrativo Administrativo	Auxiliar administrativo Aprendiz administrativo
2010	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.	231 + antigüedad
2011	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.	231 + antigüedad
2012	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.	250 + antigüedad
2013	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antig.	300 + antigüedad

Años	Grupo 3 Personal producción/servicios Generales		
	Encargado jardinero	Oficial jardinero Oficial conductor	Auxiliar Jardinero Jardinero
2010	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antigüedad	231 + antigüedad
2011	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antigüedad	231 + antigüedad
2012	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antigüedad	250 + antigüedad
2013	30 días SB+Antig.+ FEFP	30 días SB+Antigüedad	300 + antigüedad

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGON Núm. 6.554

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar notificación personal mediante el Servicio de Correos, por caducado, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación mediante anuncio en el BOPZ.

Contenido del acto: Resolución de Alcaldía de 22 de mayo de 2012 por la que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con las inscripciones de extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente, se procede a declarar la caducidad de las siguientes inscripciones en el padrón municipal de habitantes de Alagón:

Destinatarios:

1. IBRAHIM EL HILALI.
2. GLADIS BENAVIES PARRA.
3. SAFIA EL MANDIL.
4. ISMAIL EL MANDIL.
5. MINA EL RHADOU.

Alagón, a 4 de junio de 2012. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALAGON Núm. 6.568

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar notificación personales mediante el Servicio de Correos, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación mediante anuncio en el BOPZ.

Contenido del acto: Otorgamiento de trámite de audiencia en relación con la solicitud de alta en el padrón municipal de habitantes de Alagón, por cambio de residencia, en el que no se ha aportado correctamente toda documentación para poder llevarlo a cabo.

Destinatario: Carmen Gil Cabezas.

Lugar y plazo donde puede comparecer para entrega de notificación: Ayuntamiento de Alagón (plaza de España, 1), en el plazo de diez días hábiles desde la publicación de este anuncio.

Alagón, a 1 de junio de 2012. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALFAJARIN Núm. 6.592

De conformidad con lo previsto en el artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales y el apartado II.1 c2) de la resolución de 9 de abril de 1997, sobre instrucciones técnicas a los Ayuntamientos para la gestión y revisión de padrón de habitantes, se ha incoado de oficio expediente para proceder a dar de baja en el padrón de habitantes de este municipio, así como en el censo electoral por haberse comprobado que no residen en el mismo, a las siguientes personas:

— Yordanka Toneva Nikolova. Calle Ramon y Cajal, núm. 33.

Intentada la notificación a los interesados sin que esta se pudiera practicar por desconocerse el domicilio de los mismos, podrán presentar reclamaciones por el plazo de diez días, a contar desde la publicación del anuncio en el BOPZ Alfarajín, a 4 de junio de 2012. — El alcalde, Francisco Verge Salvado.

ANIÑON Núm. 6.563

El Ayuntamiento de Aniñón ha aprobado definitivamente la modificación aislada de las normas subsidiarias de planeamiento de Aniñón, según proyecto técnico redactado por el ingeniero de caminos don Jesús Marín López.

Dicha modificación puntual no afecta a textos de las normas subsidiarias de planeamiento de Aniñón. El nuevo sector de suelo urbanizable delimitado se registrá por lo recogido en los artículos 19, 20 y 21 suelo apto para urbanizar o suelo urbanizable de las normas subsidiarias.

El uso global se establece como industrial con una intensidad máxima sobre suelo bruto de 0,7 metros cuadrados/metro cuadrado.

El sector a modificar es:

— Zona sensiblemente triangular que limita: al norte, por la carretera ZV-3832 y el actual polígono industrial; al sur, por las parcelas catastrales 132, 129, 149, 125, 126 y 127 del polígono 6; al este, por el actual polígono industrial y las parcelas catastrales 27 y 28 del polígono 6, y al oeste, nuevamente por la carretera ZV-3832.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer, alternatively, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Aniñón, de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Aniñón, a 30 de mayo de 2012. — El alcalde, José Manuel Sebastián Roy.

BREA DE ARAGON Núm. 6.556

Solicitada por Luis Carreras Moreno licencia ambiental de actividades clasificadas para la legalización de taller de carpintería metálica, a ubicar en calle Autonomía Aragonesa, número 24, según el proyecto técnico redactado por Gabriel Luna Tomey, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ (sección provincial del “Boletín Oficial de Aragón”) para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en los mismos durante horario de oficina.

Brea de Aragón, a 29 de mayo de 2012. — El alcalde, Raúl García Asensio.

CALCENA Núm. 6.557

Se han aprobado definitivamente las modificaciones a las ordenanzas que se citan:

- Modificación de tarifas por recogida domiciliaria de basuras.

Modificar la base de percepción y tipo de gravamen descrito en el artículo 4.º de la Ordenanza de la tasa por recogida domiciliaria de basuras y determinar las bases de percepción y tipo de gravamen según la tarifa siguiente:

— Viviendas de carácter familiar: 30 euros/año.

El resto de la Ordenanza queda igual que estaba.