

SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Núm. 9.099

Esta Presidencia, por decreto núm. 2.759, de 25 de julio de 2014, ha dispuesto rectificar error material advertido en el decreto de Presidencia núm. 2.634, de 16 de julio de 2014, de designación de la comisión de valoración para la adjudicación de destino de bomberos del Servicio Provincial de Extinción de Incendios, mediante turno de traslado, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 166, de 22 de julio de 2014, en los siguientes términos:

DONDE DICE:

«... Don Joaquín Hernández Hernández, titular...».

DEBER DECIR:

«... Don Joaquín Hernández Jiménez, titular...».

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados.

Zaragoza, 1 de agosto de 2014. — El presidente, Luis María Beamonte Mesa.

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Alcaldía

Secretaría General del Pleno

Núm. 9.049

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 29 de julio de 2014, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

«Primero. — Delegar en los siguientes consejeros de Gobierno, durante las fechas indicadas y para aquellos asuntos urgentes, las competencias del Gobierno de Zaragoza, con excepción de las delegadas en otros órganos municipales y de aquellas atribuciones indelegables conforme a la normativa vigente:

- Consejero de Cultura, Educación y Medio Ambiente, del 1 al 7 de agosto de 2014.
- Consejero de Presidencia, Economía y Hacienda, del 8 al 14 de agosto de 2014.
- Consejero de Acción Social y Deportes, del 15 al 24 de agosto de 2014.
- Consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior, del 25 al 31 de agosto de 2014.

Segundo. — El presente acuerdo se publicará en el BOPZ, si bien surtirá efectos desde el mismo día de su aprobación».

Lo que se comunica para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Zaragoza, a 30 de julio de 2014. —El órgano de apoyo al Gobierno de Zaragoza, Luis Jiménez Abad.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Núm. 8.788

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de fin de huelga suscrito en la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para el servicio de conservación y mantenimiento de parques y zonas verdes (sector 1).

Visto el texto del acuerdo de fin de huelga suscrito en la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para el servicio de conservación y mantenimiento de parques y zonas verdes (sector 1) (código de convenio 50100012052014), firmado los días 27 de mayo y 12 de junio de 2014 entre representantes de la empresa y de su comité, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo; 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y 8.3 del 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, 8 de julio de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL ACUERDO LABORAL

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente pacto de mejora será de aplicación a todo el personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en los servicios de mantenimiento de zonas verdes de la ciudad de Zaragoza, zona I, empresa que lleva a cabo estos servicios por contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza de fecha 26 de noviembre de 2013.

Art. 2.º *Vigencia.*

El presente pacto de mejora entra en vigor el día 1 de enero de 2014.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*

La duración del presente pacto de mejora será de cuatro años contados a partir del 1 de enero de 2014, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre del año 2017 de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia, por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con anterioridad de la fecha determinación del mismo.

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

Una vez denunciado el presente pacto de mejora, se mantendrán en vigor permaneciendo inalterables las cláusulas normativas, pero no las obligaciones.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Art. 5.º *Absorción y compensación.*

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

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueron superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente pacto de mejora, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

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

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

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

Art. 6.º *Sustitución de condiciones.*

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

Art. 7.º *Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente pacto de mejora se estará a lo dispuesto por el convenio colectivo estatal de Jardinería vigente en cada momento, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y disposiciones legales de general aplicación.

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

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN

Art. 8.º *Contratación.*

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

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

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

Los trabajadores contratados eventuales que existen a la fecha de 22 de mayo de 2014, se incorporarán progresivamente a la plantilla como fijos indefinidos durante el año 2014.

En el caso de ser necesarias nuevas contrataciones la empresa procurará dar preferencia a aquel personal cuyo contrato por sustitución de excedencia haya llegado a su fin.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 9.º *Conceptos retribuidos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del pacto de mejora y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Art. 10.º *Salario base.*

El salario base del personal afecto al presente pacto de mejora es el que se determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes.

Art. 11.º *Plus de vinculación y antigüedad.*

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

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

Art. 12.º *Plus nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, denominada “Plus de nocturnidad”, incrementada en un 25% sobre el salario base.

Art. 13.º *Plus tóxico, penoso y peligroso.*

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

- Cuando se realicen trabajos en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas.
- Cuando se utilicen productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.
- Cuando se realicen funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciadas, aclaradas, pinzadas y formación de plantas, árboles y arbustos, en que los pies del trabajador se hallen a una altura del suelo superior a un metro, tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus, quedando excluido el transporte, la carga y descarga de vehículos.
- Cuando se realicen trabajos en taludes peligrosos, pipi-can y cualquier trabajo con riesgo en altura superior a un metro.
- Cuando se realicen trabajos de recogida de cubos y papeleras con un límite de nueve horas al mes.
- El reconocimiento de cualquier otra actividad como susceptible de percibir este plus, tendrá que venir determinado por la legislación vigente, o en su caso la jurisdicción social.

Art. 14.º *Plus de poda en altura.*

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

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

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

- Podador con trepa: Percibirán una prima diaria, exclusivamente durante los días que se realicen estos trabajos, no consolidable salarialmente ni computable a otros efectos, e igual para cada una de las categorías que los ejecuten, equivalente a 17,31 euros por día efectivamente trabajado.
- Podador en plataforma: Percibirán una prima diaria, exclusivamente durante los días que se realicen estos trabajos, no consolidable salarialmente ni computable a otros efectos, e igual para cada una de las categorías que los ejecuten, equivalente a 10,37 euros por día efectivamente trabajado.
- Operario de trituradora: Percibirán una prima diaria, exclusivamente durante los días que se realicen estos trabajos, no consolidable salarialmente ni computable a otros efectos, e igual para cada una de las categorías que los ejecuten, equivalente a 5,77 euros por día efectivamente trabajado.

Las citadas primas de poda globalmente consideradas son más beneficiosas que los dispuesto en el convenio colectivo nacional de Jardinería para los tra-

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

Para el resto de los trabajos en altura que no se consideren como de poda, se estará en lo dispuesto en el artículo 13 del presente acuerdo.

Art. 15.º *Plus de actividad de poda.*

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

Art. 16.º *Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.*

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

Art. 17.º *Paga de productividad.*

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

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

Esta cantidad no se devengará en las ausencias injustificadas.

Art. 18.º *Plus de mejora.*

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

Art. 19.º *Plus de conductor.*

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

Art. 20.º *Plus firma de acuerdo.*

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

Art. 21.º *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonará en los primeros veinte días de los meses de junio y diciembre de cada año, por el importe del salario base más antigüedad y plus de mejora. El devengo de las pagas será semestral.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Art. 22.º *Paga verde.*

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

Esta paga verde se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose anticipadamente el día 15 de octubre del año en que se devengue.

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

Esta cantidad no se abonará en las ausencias injustificadas.

Esta paga especial, absorbe y compensa la paga verde del convenio estatal de Jardinería.

Art. 23.º *Tablas salariales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente pacto de mejora son las reflejadas en los anexos, y forman parte inseparables del mismo.

Art. 24.º *Desplazamientos y dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de Jardinería vigente en cada momento.

Art. 25.º *Horas extraordinarias.*

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Para los trabajadores 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 reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

JORNADA, DESCANSO Y PERMISO

Art. 26.º *Jornada.*

La jornada anual será la que establezca en todo momento el convenio colectivo estatal de Jardinería.

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

1. Invierno: De lunes a viernes de 8:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 8:00 a 13:00.
2. Verano: De lunes a viernes de 7:00 a 14:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 7:00 a 12:00.

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

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

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

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

1. Todo el año de lunes a viernes de 21:00 a 5:00 horas o de 22:00 a 6:00 horas, según necesidades del servicio.
2. Este turno está limitado a servicios de riego y tratamientos fitosanitarios.

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

1. Invierno: De lunes a viernes de 14:00 a 20:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 14:00 a 19:00 horas.
2. Verano: De lunes a viernes de 14:00 a 21:45 horas y un sábado de trabajo de cada cuatro con horario de 14:00 a 19:00 horas.
3. Este turno está limitado a servicios de recogida de residuos.

Art. 27.º *Descanso intermedio.*

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

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

Art. 28.º *Vacaciones.*

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

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

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

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

Si en el momento de iniciar el período vacacional el trabajador o trabajadora estuviese en situación de incapacidad temporal 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 trabajador o trabajadora.

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

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

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

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

Art. 29.º *Permisos.*

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

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

Art. 30.º *Licencias.*

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

- a) Por matrimonio, dieciocho días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización o enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales, si es en la provincia donde reside el trabajador, y cinco días naturales si es fuera de la misma.
 - Justificantes: Documentos que acrediten el parentesco. En el caso de intervención quirúrgica grave: certificado del médico que acredite que es grave y el ingreso en un centro hospitalario, así como la fecha de baja y alta del proceso. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: certificado médico que acredite la intervención y la prescripción del reposo domiciliario y su período.
- c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural. Cuando el trabajador haya finalizado su jornada de trabajo y reciba notificación del fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado, la licencia comenzará a cumplirse el día siguiente del hecho causante.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo, cuatro días naturales.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, ESO, Bachillerato, Universitarios, oposiciones públicas y examen de permiso de conducir.
 - Justificantes: Justificante de asistencia a examen.
- f) Dos días por traslado de domicilio.
 - Justificantes: Empadronamiento, documento acreditativo del traslado o algún justificante que lo acredite.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación.

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

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

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

- Justificante que acredite la guarda legal.

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

- Justificante del matrimonio y parentesco.

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

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

- Seis días durante la vigencia del presente acuerdo laboral.

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

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

ñ) Asistencia a médico especialista para niños menores de 7 años o disminuidos, cuando su horario coincida con la jornada del trabajador y por un tiempo máximo de catorce horas anuales por hijo. El trabajador deberá justificar por escrito la asistencia al médico especialista con expresión de la dolencia que padece el menor o el disminuido.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Art. 31.º *Incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización del trabajador, la empresa abonará un complemento que garantiza el 100% del salario base, antigüedad, plus de mejora y plus firma de acuerdo en caso de que lo viniera percibiendo, desde el primer día de producida la baja hasta un máximo de trescientos sesenta y cinco días, a partir de ese momento se aplicará lo establecido en el convenio colectivo estatal de Jardinería.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que garantiza el 75% del salario base, antigüedad, plus de mejora y plus firma de acuerdo en caso de que lo viniera percibiendo, los primeros ocho días y si se supera el octavo día se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

De tal manera:

LOS 8 PRIMEROS DÍAS		
Días	Pacto	Complemento
1 al 3	75%	75%
4 al 8	75%	15%

SI LA BAJA DURA MÁS DE 8 DÍAS		
Días	Pacto	Complemento
1 al 3	100%	100%
4 al 8	100%	40%

DEL 9 DÍA EN ADELANTE		
Días	Pacto	Complemento
9 al 20	100%	40%
21 en adelante	100%	25%

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

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

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

Art. 32.º *Indemnización por muerte o invalidez.*

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

Art. 33.º *Jubilación.*

En el caso de que la legislación lo permita, se establece que todos los trabajadores al alcanzar la edad de 64 años podrán jubilarse, con el 100% de los derechos pasivos, siempre que la empresa contrate a otro trabajador de conformidad con lo establecido para la mencionada posibilidad en el Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Se establece la obligatoriedad de jubilación a los 65 años, siempre que así lo permita la normativa vigente.

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

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

Art. 34.º *Jubilación anticipada parcial.*

Ambas partes según acta de fecha 27 de marzo de 2013 acordaron un acuerdo colectivo de empresa para regular la jubilación parcial de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. Dicha acta y su acuerdo fue presentado el día 12 de abril de 2013 en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

A continuación se transcribe el citado acuerdo:

ACUERDO COLECTIVO DE JUBILACIÓN PARCIAL PARA SU APLICACIÓN AL PERSONAL OCUPADO POR LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., EN LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES DE LA CIUDAD DE ZARAGOZA, ZONA I, EMPRESA QUE LLEVA A CABO ESTOS SERVICIOS POR CONTRATA CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

PREÁMBULO

Ambas partes consideran indispensable establecer el presente acuerdo colectivo por el que se establece un Plan de jubilación parcial con el fin de permitir conciliar tanto la calidad como la estabilidad en el trabajo.

Esta consideración expuesta enmarca, igualmente, en las políticas históricas llevadas a cabo en la empresa en interlocución y diálogo con la representación legal de los trabajadores y principales organizaciones sindicales, así como en la acuciante necesidad de ofrecer soluciones eficaces para los colectivos de plantilla en edad cercana a la jubilación, aún más necesarias si cabe ante las negativas perspectivas del sector con el consiguiente impacto en el empleo.

En virtud de las anteriores consideraciones y conforme a lo establecido por los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores; en el artículo 1.254 y siguientes del Código Civil, y artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, ambas partes

ACUERDAN:

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Primero. — El presente acuerdo colectivo de empresa se establece para regular la forma y condiciones de acceso a la jubilación parcial de acuerdo con el artículo 166 de la Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 12.7 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Plan de jubilación parcial.

Segundo. — El presente Plan de jubilación parcial se extenderá a los trabajadores de la empresa reseñados en el anexo I del presente acuerdo siempre que estos trabajadores reúnan los requisitos establecidos por la Ley para acceder a la jubilación parcial a la fecha de su solicitud a la empresa.

Tercero. — El presente acuerdo colectivo por el que se establece un Plan de jubilación parcial estará vigente y será de aplicación como máximo hasta el 31 de diciembre de 2018, a menos que las partes acuerden con anterioridad a dicha fecha su terminación o sustitución por otro distinto.

Asimismo, este acuerdo colectivo perderá su vigencia y aplicabilidad en el caso de que se produzca una modificación en las disposiciones legales que regulan la jubilación parcial y que afecte a la duración de los derechos y obligaciones de las partes o al contenido económico de estos, en cuyo caso vendrán las partes obligadas a volver a revisar el presente acuerdo en el plazo de dos meses a partir de la publicación oficial de la norma que modifique el régimen legal de la jubilación parcial.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

Cuarto. — La empresa tendrá la opción de proceder a conceder la jubilación parcial que sea solicitada por los trabajadores, con arreglo a las condiciones establecidas en las siguientes estipulaciones, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el capítulo I del presente Plan de Jubilación Parcial, así como las que establezca la legislación vigente a fecha de solicitud de jubilación parcial.

A tal efecto, el trabajador habrá de acreditar que reúne en el momento de la solicitud las condiciones exigidas para el acceso a la jubilación parcial y que de los datos obrantes en el Instituto Nacional de la Seguridad Social no se desprenden ningún impedimento para que reconozca al trabajador interesado la percepción de las correspondiente pensión de jubilación parcial.

En el caso de que, habiendo formulado la necesaria petición oficial al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la misma fuera denegada por dicho organismo, el trabajador deberá regresar a su anterior relación laboral en el momento en que se dicte sentencia judicial firme que desestime su derecho a la jubilación.

Quinto. — Sin perjuicio de lo mencionado en el expositivo anterior, la empresa podrá denegar el acceso a la solicitud de jubilación parcial por causa justificada en el caso de que se den cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador se encuentre encuadrado dentro de las siguientes categorías establecidas en el artículo 100, del convenio colectivo estatal de Jardinería de aplicación al personal ocupado por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en los servicios de mantenimiento de zonas verdes de la ciudad de Zaragoza, zona I, empresa que lleva a cabo estos servicios por contrata con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza desempeñando en el momento de la solicitud de la jubilación parcial funciones o tareas incompatibles a juicio de la empresa con el trabajo a tiempo parcial. En caso de que la empresa denegase la solicitud por esta causa no podrá denegar una segunda solicitud siempre que entre la primera y la segunda solicitud del mismo trabajador hayan transcurrido más de dos años:

- Técnico licenciado.
- Técnico diplomado.
- Técnico titulado.
- Técnico administrativo.
- Encargado o maestro jardinero.

- Que el trabajador se encuentre prestando servicios en un proyecto y un puesto de trabajo que sea considerado como estratégico por la empresa. En caso

de que la empresa denegase la solicitud por esta causa podrá presentar una segunda solicitud cuando haya transcurrido un año.

- Que en el contrato por el que se rige la relación laboral, la empresa hubiese incurrido en pérdidas o en dicho ejercicio y en el ejercicio corriente en que se formule la solicitud se verifique una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas en el sentido establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador podrá volver a solicitarlo con posterioridad una vez superada la situación que motivo la denegación.

- Que no hubiese dentro de la empresa al tiempo de la solicitud ninguna persona contratada por duración determinada o temporal que cumpla las condiciones y requisitos establecidos por la legislación vigente para la suscripción del necesario contrato de relevo en sustitución de la parte de jornada dejada vacante por el solicitante de la jubilación parcial.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Sexto. — En cualquier caso, será facultad de la empresa el establecimiento del porcentaje de reducción de la jornada, en atención a sus facultades organizativas y sus necesidades productivas, que se fijará, en cualquier caso, entre un mínimo de un 50% y un máximo del 75% de la jornada.

En el caso de que la empresa decida que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida en los términos del artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, la jubilación parcial podrá llegar hasta un máximo del 85%, quedando el trabajador vinculado a la empresa mediante el 15% de jornada restante.

Séptimo. — Será decisión de la empresa la distribución diaria, o acumulada en cualquier período del año, del tiempo de prestación del servicio a tiempo parcial. Igualmente, la prestación de servicios durante la jubilación parcial podrá desarrollarse en el mismo o en distinto centro de trabajo según decida la empresa y en función de sus facultades organizativas y necesidades productivas.

Octavo. — Necesariamente se deberá instrumentar un contrato de trabajo en el modelo oficial que en cada caso se establezca para la formalización de la relación laboral del jubilado parcial a partir de la fecha de la jubilación parcial, el cual sustituirá a todos los efectos al precedente contrato que tuviera con la empresa, manteniéndose lo restante derechos que tuviese en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el período de jubilación parcial.

Dicho contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Noveno. — Las condiciones económicas y laborales en que se formalizará el contrato de jubilación parcial serán las mismas en que viniese prestando sus servicios el solicitante, en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios.

Décimo. — No obstante lo anterior, en cualquier momento el trabajador solicitante y la empresa podrán alcanzar acuerdos individuales que modifiquen lo establecido en el presente capítulo III, siempre y cuando no resulten contrarios a la legislación vigente y convenio colectivo de aplicación.

Art. 35.º *Anticipos de nóminas al personal.*

La empresa dará anualmente la cantidad máxima de 15.630 euros, para anticipos de nóminas al personal. Dicha cuantía será inamovible aun en el supuesto de que los anticipos solicitados sean superiores a la cantidad entregada por la empresa y todavía no haya finalizado el año natural.

En el supuesto de cese del trabajador en la empresa, está podrá deducir lo pendiente de la liquidación de partes proporcionales.

Ningún trabajador podrá ser de una cuantía superior a 1.200 euros.

Ningún trabajador podrá solicitar otro anticipo si no han transcurrido seis meses desde la devolución del último.

Art. 36.º *Formación.*

Durante la vigencia del presente pacto de mejora la empresa impulsará iniciativas formativas que redunden en una mayor cualificación del personal.

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

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

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

Art. 37.º *Beneficios sociales.*

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

- Matrimonio: 260,50 euros.
- Natalidad: 135,46 euros.

Art. 38.º *Gratificación por permanencia.*

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de un año, que previo acuerdo con la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 65 años. Esta gratificación que permanecerá invariable se abonará de una sola vez de acuerdo con la siguiente tabla:

- 60 años: 3.453,99 euros.
- 61 años: 3.107,65 euros.

- 62 años: 2.762,35 euros.
- 63 años: 2.417,04 euros.
- 64 años: 2.068,75 euros.

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 por jubilación parcial, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La percepción en ese momento de dicho incentivo, supone la renuncia expresa a cobro del complemento de gratificación total previsto en el párrafo que antecede, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la voluntaria extinción de su relación laboral.

Quedan expresamente facultados los firmantes del presente acuerdo para adecuar, en el momento en que se estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que los firmantes del presente acuerdo estimen conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

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

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN INTERNO

Art. 39.º *Categorías y promoción interna.*

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

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

- El operario auxiliar jardinero pasará automáticamente a la categoría de jardinero una vez transcurridos seis años de antigüedad como auxiliar jardinero.

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

- Se obtendrá la categoría de oficial jardinero, al comienzo la segunda temporada consecutiva en la que realice labores propias de la actividad de poda en altura y con trepa.

- Los ascensos de categoría tendrán efectos económicos del primer día del mes en que se produzcan.

- Los trabajadores que de una forma habitual y durante un período de ciento ochenta días ininterrumpidos conduzcan vehículos que precisen permisos de las clases C, D o E tendrán categoría de oficial conductor.

- Las categorías de oficios varios, promocionarán según lo establecido en el convenio colectivo estatal de Jardinería.

- La promoción a oficial jardinero y encargado se realizará mediante concurso convocado al efecto. Se acepta que el principal criterio para ser merecedor de un ascenso a estas categorías sea la capacidad de la persona de responsabilizarse de la organización de grupos de trabajo. Asimismo se tendrán en cuenta los criterios marcados en el convenio colectivo estatal de Jardinería.

- La empresa tendrán en cuenta los criterios manifestados por el comité para la adecuación de las categorías profesionales a la situación real de los trabajos desarrollados por los trabajadores.

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

- Se considerará como mérito preferentemente, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

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

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

Art. 40.º *Ropa de trabajo.*

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

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

- Vestuario de la campaña de verano:

- En años alternos se entregará: Un año, dos camisas o polos de algodón de manga corta y un pantalón; y, al año siguiente, el 2015, dos pantalones de verano y una camisa o polo de algodón de manga corta. Así alternativamente durante la vigencia del pacto.

- Un par de botas.

- Una gorra.

• Vestuario de la campaña de invierno:

- En años alternos se entregará: un año, dos camisas o polos de algodón de manga larga y un pantalón de pana; y, al año siguiente, el 2015, dos pantalones de pana y una camisa o polo de algodón de manga larga. Así alternativamente durante la vigencia del pacto.
- Una prenda de abrigo (se entregarán en años alternos).
- Un jersey.
- Un par de botas.

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

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

Art. 41.º *Excedencias*.

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

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

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

Los trabajadores 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.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 42.º *Servicios médicos*.

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

Art. 43.º *Revisiones médicas*.

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

Cualquier trabajador podrá solicitar la administración de las vacunas anti-tetánica y gripal.

Art. 44.º *Prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral*.

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

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SINDICAL

Art. 45.º *Reuniones informativas del personal*.

Previo acuerdo con la empresa, los trabajadores podrán disponer de tiempo para desarrollar dos reuniones anuales relacionadas con aspectos laborales y sindicales, dentro del horario laboral, que tendrán lugar a las 11:00 horas.

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

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

Segunda. — Se incluyen en el anexo I las tablas salariales del año 2013 que servirán de base para el cálculo de los incrementos en los sucesivos años, según se especifica en las cláusulas adicionales tercera a sexta.

Tercera. — Las tablas salariales contenidas en el anexo II, son las referidas al año 2014, resultantes de disminuir un 5% las tablas de 2013.

Cuarta. — Para el año 2015: retribución de 2014, a la que se sumará el IPC real del año 2014 y un incremento del 1%, calculado sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013.

Quinta. — Para el año 2016: retribución de 2015, a la que se sumará el IPC real del año 2015 y un incremento del 2%, calculado sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013.

Sexta. — Para el año 2017: retribución de 2016, a la que se sumará el IPC real del año 2016 y un incremento del 2%, calculado sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013.

ANEXO I

CONTRATA DE CONSERVACION DE ZONAS VERDES MUNICIPALES DE ZARAGOZA				
TABLA SALARIAL AÑO 2013				
CATEGORIAS DEL PERSONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VACACIONES	PLUS MEJORA
PERSONAL TECNICO	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES
TECNICO GRADO SUPERIOR	1.864,78	127,68	127,68	148,88
TECNICO GRADO MEDIO	1.620,09	127,68	127,68	148,88
TECNICO TITULADO	1.381,73	127,68	127,68	148,88
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES
TECNICO TITULADO	1.381,73	127,68	127,68	148,88
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.276,52	127,68	127,68	148,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.094,80	127,68	127,68	148,88
PERSONAL OFICIOS MANUALES	EUROS DIA	EUROS DIA	EUROS DIA	EUROS DIA
MAESTRO JARDINERO	40,82	4,19	4,27	4,90
OFICIAL JARDINERO	38,91	4,19	4,27	4,90
JARDINERO	36,82	4,19	4,27	4,90
AUXILIAR JARDINERO	35,23	4,19	4,27	4,90
PEON	33,12	4,19	4,27	4,90
APRENDIZ JARDINERO	22,05	4,19	4,27	4,90

NOMINAS MENSUALES: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Transporte + Plus Vestuario + Plus Firma De Acuerdo

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora

PAGA VACACIONAL: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Vacacional + Plus Vestuario + Plus Firma De Acuerdo

PAGA VERDE: 30 Días de Salario Base + Plus Antigüedad, o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de octubre

PAGA PRODUCTIVIDAD: 698,67 euros / año o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de septiembre

PRIMAS DE PODA EN ALTURA (en campaña de poda)	
* Podador con trepa:	18,22 euros/ por día efectivamente trabajado
*Podador en plataforma	10,92 euros/ por día efectivamente trabajado
*Operario de trituradora	6,07 euros/ por día efectivamente trabajado
PLUS TÓXICO Y PELIGROSO, PLUS DE NOCTURNIDAD	
*Según lo establecido en el Convenio Nacional Jardinería	

PLUS VESTUARIO	1,32 euros/ día
PLUS FIRMA DE ACUERDO	0,53 euros/ día, sólo para el personal que se encuentre en alta el 31-12-2003

CONTRATA DE CONSERVACION DE ZONAS VERDES MUNICIPALES DE ZARAGOZA

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2013

CATEGORÍAS DEL PERSONAL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD									
	2 AÑOS	6AÑOS	10 AÑOS	14 AÑOS	18 AÑOS	20 AÑOS	22 AÑOS	24 AÑOS	26 AÑOS	28 AÑOS
PERSONAL DE OFICIOS MANUALES	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA	EUROS/DÍA
MAESTRO JARDINERO	1,01	2,80	4,90	7,00	7,62	8,51	9,43	10,65	11,85	13,08
OFICIAL JARDINERO	0,98	2,67	4,67	6,68	7,28	8,19	9,10	10,32	11,53	12,76
JARDINERO	0,92	2,51	4,42	6,32	6,95	7,85	8,78	9,99	11,20	12,41
AUXILIAR JARDINERO	0,87	2,42								

CATEGORÍAS DEL PERSONAL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
	2 AÑOS	6 AÑOS	10 AÑOS	14 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES
TÉCNICO GRADO SUPERIOR	46,21	127,56	223,18	318,26
TÉCNICO GRADO MEDIO	40,27	110,79	193,87	276,97
TÉCNICO TITULADO	31,60	87,30	152,77	213,94
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES
TÉCNICO TITULADO	31,60	87,30	152,77	218,21
OFICIAL ADMINISTRATIVO	31,60	87,30	152,77	218,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27,75	76,98	134,73	192,49

ANEXO II

CONTRATA DE CONSERVACION DE ZONAS VERDES MUNICIPALES DE ZARAGOZA
TABLA SALARIAL AÑO 2014

CATEGORÍAS DEL PERSONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VACACIONES	PLUS MEJORA
PERSONAL TECNICO	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES
TÉCNICO GRADO SUPERIOR	1.771,54	121,30	121,30	141,44
TÉCNICO GRADO MEDIO	1.539,09	121,30	121,30	141,44
TÉCNICO TITULADO	1.312,64	121,30	121,30	141,44
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES	EUROS MES
TÉCNICO TITULADO	1.312,64	121,30	121,30	141,44
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.212,69	121,30	121,30	141,44
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.040,06	121,30	121,30	141,44
PERSONAL OFICIOS MANUALES	EUROS DÍA	EUROS DÍA	EUROS DÍA	EUROS DÍA
MAESTRO JARDINERO	38,78	3,98	4,06	4,66
OFICIAL JARDINERO	36,96	3,98	4,06	4,66
JARDINERO	34,98	3,98	4,06	4,66
AUXILIAR JARDINERO	33,47	3,98	4,06	4,66
PEÓN	31,46	3,98	4,06	4,66
APRENDIZ JARDINERO	20,95	3,98	4,06	4,66

NÓMINAS MENSUALES: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Transporte + Plus Vestuario + Plus Firma De Acuerdo
PAGAS EXTRAORDINARIAS: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora
PAGA VACACIONAL: Salario Base + Plus Antigüedad + Plus Mejora + Plus Vacacional + Plus Vestuario + Plus Firma De Acuerdo
PAGA VERDE: 30 Días de Salario Base + Plus Antigüedad, o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de octubre
PAGA PRODUCTIVIDAD: 663,74 euros / año o parte proporcional meses trabajados, a percibir en nómina de septiembre

PRIMAS DE PODA EN ALTURA (en campaña de poda)
* Podador con trepa: 17,31 euros/ por día efectivamente trabajado
*Podador en plataforma 10,37 euros/ por día efectivamente trabajado
*Operario de trituradora 5,77 euros/ por día efectivamente trabajado
PLUS TÓXICO Y PELIGROSO, PLUS DE NOCTURNIDAD
Media hora 0,79 euros
Una hora 1,57 euros
Día entero 11,74 euros
PLUS NOCTURNIDAD 25% SOBRE EL SALARIO BASE

PLUS VESTUARIO 1,25 euros/ día
PLUS FIRMA DE ACUERDO 0,50 euros/ día, sólo para el personal que se encuentre en alta el 31-12-2003