

Divendres, 7 d'octubre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ d'1 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Jardins de l'Hospitalet pels treballadors adscrits als serveis de realització, disseny, conservació i manteniment de jardineria de l'Hospitalet de Llobregat per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0816661)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Jardins de l'Hospitalet pels treballadors adscrits als serveis de realització, disseny, conservació i manteniment de jardineria de l'Hospitalet de Llobregat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 d'abril de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Jardins de l'Hospitalet pels treballadors adscrits als serveis de realització, disseny, conservació i manteniment de jardineria de l'Hospitalet de Llobregat per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0816661) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

— 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE Jardins de l'Hospitalet para los trabajadores adscritos a los servicios de realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería de l'Hospitalet de Llobregat para los años 2010-2013.

CAPÍTULO I

Artículo 1.

Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación para los trabajadores de la UTE Jardins l'Hospitalet adscritos a los servicios objeto del contracte per la prestació dels serveis, consistents en la realització dels treballs de conservació, renovació de les zones verdes i jardins públics, els treballs a l'arbrat viari i el subministrament de material, plantes i la realització de treballs varis del municipi de l'Hospitalet de Llobregat.

Artículo 2.

Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos aquellos trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de la empresa que gestione las tareas y servicios descritos en el ámbito funcional.

CAPÍTULO II

Artículo 3.

Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre del 2013. Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2010, abonándose dentro del mes siguiente al de la firma del presente convenio.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado año tras año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en el plazo de un mes anterior a su vencimiento, o en su defecto, de cualquiera de las prórrogas.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

Artículo 4.
Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio, será de aplicación el estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 5.
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.

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

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

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

Artículo 6.
Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, que viene a sustituir al convenio colectivo estatal de jardinería (Cod. Conv. 9902995), y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7.
Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos vocales para cada representación, entendiéndose como tal, la empresarial y la social.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de un asesor por parte de la empresa, y otro por parte de los trabajadores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, y tendrán voz sin voto.

Funciones específicas:

- 1º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2º Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. La Comisión Paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Las partes nombrarán uno o dos secretarios/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Paritaria, dándole el trámite necesario.

CAPÍTULO III

Artículo 8. Contratación.

El personal será contratado en uso y mediante los diferentes métodos de contratación establecidos legalmente para cada momento.

Los contratos eventuales, para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, no podrán exceder de los doce meses en un periodo de dieciocho, pudiendo prorrogarse en el supuesto de no haberse pactado de inicio la duración máxima establecida.

Se utilizará personal interino para sustituir a trabajadores/as de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez y otras de análoga naturaleza. La empresa deberá comunicar la extinción del contrato interino, dentro de las 24 horas siguientes a tener conocimiento de la desaparición del supuesto de hecho que genera el derecho a dicho contrato. Ambas partes tienen a bien conceder este plazo de 24 horas, habida cuenta la dificultad de comunicación de extinción de contrato el mismo día, dado los horarios laborales del colectivo de trabajadores, así como otras vicisitudes propias del centro de trabajo.

A los efectos de cubrir vacantes en el seno de la empresa, dentro de la potestad organizativa y de decisión de la empresa, ésta dará prioridad y preferencia a las personas que ya hubieran trabajado con anterioridad en la empresa, y cuya relación laboral anterior, fuera satisfactoria.

Se potenciará en la medida de lo posible, la contratación de mujeres.

Artículo 9. Clasificación funcional.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnico, Administrativo, Manuales u Oficios varios.

Cada Grupo Profesional comprende las categorías, que para cada uno de ellos se especifican.

Dada la distribución de la plantilla, repartida principalmente en Personal de Oficios Manuales y Personal de Oficios Varios, se establece que los trabajadores adscritos a estos grupos, y cuya categoría profesional se asimile a la de Auxiliar, podrán ser destinados y ocupados tanto en servicios propios de Oficios Varios como de Jardinería. En cambio, aquellos trabajadores adscritos a estos servicios, y cuya categoría profesional sea asimilada a la de Oficial, solo podrán ser ocupados en otros servicios por necesidades del servicio que no pudieran cubrirse mediante otros trabajadores, todo ello salvo nuevas directrices por parte del Ayuntamiento en cuanto a los servicios a prestar que requieran de cambios de puestos de trabajo.

A) 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.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

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.

B) 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 empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este 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, etc.

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

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 entenderá por tales, aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja 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 conocimientos 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 RD. 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22-11-73, siendo su cuantía de 50 Euros mensuales.

C) PERSONAL DE OFICIOS MANUALES:

1. Encargado o Maestro Jardinero: Es el 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:

a/ O. Jardinero: Es el 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 replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

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

Serán propias de esta categoría profesional las tareas de poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos.

b/ O. Conductor: Son aquellos 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, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hallan incluidos en esta categoría

Divendres, 7 d'octubre de 2011

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.

3. Jardínero: Es aquel 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, etc.
- 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.
- Gestión de Almacén e inventario.

Las operaciones descritas, son meramente enunciativas, sin perjuicio que dicha categoría profesional deba realizar operaciones análogas a las mismas, y no enunciadas en el presente.

4. Personal del Servicio de PIPICAN: Es aquel trabajador que desarrolla con eficacia y a pleno rendimiento las tareas propias del mismo. Su salario será el establecido en las tablas salariales elaboradas al efecto.

El personal de esta categoría, podrá participar en los concursos de promoción a zonas en las mismas condiciones que el resto de personal de la contrata, sin que el formar parte de esta categoría otorgue ventaja alguna con el resto de trabajadores.

5. Auxiliar Jardínero: Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de esta categoría:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Siega del césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Conduce los distintos tipos de transporte interno como dUMPERS y análogos.

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

Las operaciones descritas, son meramente enunciativas, sin perjuicio que dicha categoría profesional deba realizar operaciones análogas a las mismas, y no enunciadas en el presente.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

D) PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:

A los efectos económicos, el colectivo de trabajadores adscritos a oficios varios, se asimilarán a las categorías de oficial de primera o de auxiliar Jardinero.

Dentro de este grupo, se encuentran, entre otros, los mecánicos, lampistas o paletas.

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.

Artículo 10.

Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba de 6 meses para los técnicos titulados, y de un mes natural para el resto de trabajadores.

El periodo de prueba se verá interrumpido por la situación de incapacidad temporal, o cualquier otra análoga a ésta, de suspensión de contrato.

No se establecerá periodo de prueba para aquellos trabajadores que previamente hayan realizado las funciones por las que es contratado, salvo que transcurriera más de un año de la anterior relación laboral.

Artículo 11.

Ascensos y promociones.

Empresa y trabajadores han acordado un protocolo de pruebas de aptitud para ascensos y promociones.

Con independencia de dicho protocolo, para la cobertura de vacantes de Jardineros (según las categorías contratadas en cada momento por l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat), las mismas serán ocupadas con arreglo a los siguientes criterios:

- Antigüedad, idoneidad al puesto y capacidad de realización de la mayoría de funciones.

A tal efecto, será la comisión paritaria del convenio quién evalúe a los trabajadores para su promoción.

Los puestos de trabajo no regulados en el protocolo de ascensos, ni de Jardineros, serán de libre asignación por la empresa.

Durante la vigencia del convenio se crearán doce plazas de Jardinero, según el siguiente escalado:

- Año 2010: Se crearán seis puestos.

- Año 2011, 2012 y 2013: Se crearán dos puestos para cada año.

Dichas plazas no serán de nueva creación, sino que responderán a promociones de la actual plantilla de la empresa, de tal modo que no implican un incremento de plantilla, sino una redistribución de categorías.

Artículo 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 60 días al año, alternos o consecutivos.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

A partir del 8º día 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.

A tales efectos, no se tendrán en cuenta los supuestos de cobertura temporal de puestos de trabajo de superior categoría cuando se sustituya a un trabajador en situación de incapacidad temporal, o por cualquier otra causa de suspensión de contrato. En estos supuestos, el trabajador que realice funciones de superior categoría, percibirá el salario correspondiente al puesto efectivamente ocupado, sin que por ello se consolide categoría alguna, regresando a su puesto de trabajo original una vez finalizada la situación de suspensión de contrato que genera la realización de dichas funciones superiores.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador 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 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 trabajador/a, o por imposibilidad del propio trabajador al desarrollo de las funciones propias de su categoría, cuando no concurren causas imputables a la empresa, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 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 personal Técnico, así como Encargados o Maestros Jardineros deberán preavisar con un periodo de antelación de un mes.

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

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

Artículo 14.
Excedencia.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Los períodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

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

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

Los 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 y durante el tiempo de excedencia se computará a los efectos de antigüedad.

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

Divendres, 7 d'octubre de 2011

CAPÍTULO IV

Artículo 15.

Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo anual, queda establecida en 1.700 horas de trabajo efectivo al año.

Dicha jornada, jornada laboral se distribuirá del siguiente modo:

- El colectivo de trabajadores de mantenimiento de zonas verdes disfrutará de un horario de trabajo único, con inicio de jornada fijado a las 7.00 horas durante todo el año.
- El resto de trabajadores tendrán horario de verano e invierno en base a los siguientes periodos:
 - Los meses comprendidos entre marzo y octubre (ambos incluidos), realizarán horario de verano, con inicio de jornada establecido a las 7.00 horas.
 - Los meses de noviembre a diciembre, enero y febrero, realizarán horario de invierno, con inicio de jornada establecida a las 7.30 horas.

La existencia de dicha duplicidad de horarios responde a la adecuación del horario de trabajo al horario solar.

Asimismo, de tener que realizarse la cobertura de una vacante de mantenimiento de zonas verdes por personal de otros equipos, o viceversa, implicará la adecuación horaria del origen al destino por parte del trabajador que cubra esa vacante, durante el tiempo que dicha situación perdure.

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 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 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 25 minutos por jornada completada, de los 20 minutos se considerarán tiempo efectivo de trabajo, y los 5 restantes, serán recuperables.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo. Si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo. Para que pueda producirse este supuesto de distribución irregular de la jornada, será imprescindible el mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores se estará al pacto entre la empresa y el trabajador. La distribución irregular de la jornada no supondrá en ningún caso el cambio de jornadas continuas por jornadas partidas.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

El personal de tardes y fines de semana podrá disfrutar como día festivo el día de Navidad o el día de año Nuevo, de forma que el servicio quede cubierto el 50%, este día será recuperado por un día de descanso.

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

Artículo 16.

Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que los trabajos a realizar sean de obligatorio cumplimiento y forzosa ejecución, así como por tareas excepcionales de acreditada necesidad, que dado el carácter público de los servicios a prestar, serán cubiertos por voluntarios. En defecto de voluntarios, o por ser éstos insuficientes, se establecería un sistema de rotación.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

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 las tablas salariales.

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.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Para los 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.

El valor de las horas extraordinarias, será el que se establezca en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 17. Vacaciones.

Se establece un período de vacaciones de 22 días laborales por año trabajado. Dichas vacaciones se disfrutaran dentro de los meses de Julio, Agosto y Septiembre, creándose un turno de vacaciones para cada uno de los meses, fijándose año a año, los períodos concretos de disfrute en los calendarios laborales que a tal efecto se conformen.

Asimismo, año tras año, se estudiará la posibilidad de realizar tres turnos adicionales, ligados a los periodos quincenales existentes en el periodo vacacional inicialmente establecido.

Se recoge la posibilidad de cambios de periodos de vacaciones entre trabajadores que forman parte de un mismo equipo (mantenimiento, paletas, lampistas, arbolado...) y de igual categoría profesional o grupo, según la analogía de los trabajos a desarrollar, aún siendo de diferentes zonas de trabajo.

Asimismo, se recoge la posibilidad de fraccionarse las vacaciones en dos periodos quincenales de forma combinada con otros trabajadores de igual categoría, siempre que no se genere un perjuicio para la empresa en la cobertura y sustitución de trabajadores durante vacaciones.

No podrán realizarse cambios de periodos de vacaciones entre trabajadores de diferentes categorías, aún siendo de la misma zona.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador/a tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones, este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador/a disfrutase algún día dentro del período de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario al tal efecto.

El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extrasalariales y las horas extraordinarias percibidos por el 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 trabajador/a estuviese en situación de I.T., 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/a.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo. El período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 18.
Licencias.

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

- Por matrimonio 16 días naturales.
- Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y 5 días naturales si es fuera de la misma.
- Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.
- Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles.

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.

- Dos días por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al 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.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los 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.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- 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.
- Por el tiempo necesario para asistencia al médico especialista de la red pública sanitaria con posterior justificación. De igual modo, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a Cónyuge, Padres o Hijos al médico, cuando éstos no

Divendres, 7 d'octubre de 2011

puedan valerse por sí mismos y necesiten de la atención del trabajador para que les acompañen, con un límite de hasta cuatro visitas al año.

Dicho tope de 4 veces al año, podrá ampliarse hasta doce, cuando no les queden más días de asuntos propios a disfrutar. En este respecto aquellos trabajadores, que habiendo ya disfrutado de la licencia de las 4 visitas iniciales, solicite días de asuntos propios a tal efecto, se computará de la siguiente forma:

Para visitas médicas de menos de 3.30 horas de duración, se computará medio día de asuntos propios.

Para visitas médicas de más de 3.30 horas de duración, se computará un día íntegro de asuntos propios.

- Hasta 6 días anuales por asuntos propios. El trabajador deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible, y en todo caso con al menos 48 horas a su disfrute, salvo caso de fuerza mayor.

A fin de garantizar un mínimo servicio, dicho disfrute de asuntos propios, no podrá ser disfrutado en una misma fecha por más del 60% de la plantilla.

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

Asimismo, ambas partes conviene acordar una ampliación en el tiempo de disfrute de los días de asuntos propios de un año, hasta la semana santa del siguiente año.

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

Se establece la posibilidad de disfrutar de licencia no retribuida durante 15 días naturales al año, a disfrutar de forma continua, o fraccionada en dos periodos de con duración mínima de 7 días cada uno. Dicha licencia, que comportará la suspensión del contrato y de cotizaciones, deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de una semana al disfrute.

CAPÍTULO V

Artículo 19.

Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas 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.

Artículo 20.

Graduación de las faltas.

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

Artículo 21.

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 24 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.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

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. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros podrá ser considerada falta grave o muy grave.
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.

Artículo 22.

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, y cuando no suponga un riesgo para la salud del trabajador, compañeros o terceros.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

Artículo 23.

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.

Artículo 24.

Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 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.

Artículo 25.

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 por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 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.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SALARIALES

Artículo 26.
Salario base mensual.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, el salario base mensual será el fijado en las Tablas Anexas.

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

Las empresas vendrán obligadas, a petición del trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado.

Artículo 27.
Plus transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones, y su importe, se establece en 100 euros mensuales. Éste importe no sufrirá los incrementos pactados en el convenio.

Artículo 28.
Plus de conservación y mantenimiento.

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente, y su importe se establece en 30 euros mensuales. Éste importe no sufrirá los incrementos pactados en el convenio.

Artículo 29.
Plus Convenio.

Este concepto viene a integrar los diferentes conceptos económicos que el colectivo de trabajadores venía disfrutando. El importe del mismo, se corresponde a la suma de los antiguos Plus Asistencia, Plus Productividad, Plus Actividad y Complemento de Calidad, de encargados y Delineantes este último.

Artículo 30.
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, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base mensual.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

Artículo 31.
Plus 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 en las tablas que se adjuntan.

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

Artículo 32.
Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, en las cuantías y para las categorías que se recogen en las tablas salariales anexas.

Artículo 33.
Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias:

Paga Extraordinaria de junio:

Devengo: Semestral, de enero a junio.
Importe: Establecido en tablas para cada categoría.
Pago: En los 20 primeros días del mes de junio.

Paga Extraordinaria de diciembre:

Devengo: Semestral, de julio a diciembre.
Importe: Establecido en tablas para cada categoría.
Pago: En los 20 primeros días del mes de diciembre.

Paga Extraordinaria Paga Verde:

Devengo: Anual, de enero a diciembre.
Importe: Una mensualidad de Salario Base más antigüedad.
Pago: Anticipado a su devengo, junto con la nómina de octubre.

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

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

Artículo 34.
Desplazamientos y dietas.

a) Desplazamientos: Se entienden retribuidos por el del Plus de Transporte los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, así como los realizados fuera del mismo, dentro de un radio de 5 km desde el límite de dicho casco urbano.

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

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

La media dieta se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de 25 km del límite del casco urbano donde esté 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.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

En las tablas salariales anexas se establecerán los importes en concepto de dietas.

Artículo 35.
Plus Absentismo.

Se crea, a partir del 2011 este concepto salarial, de devengo anual y liquidación junto a la nómina del mes de Enero del año siguiente a su devengo, los importes y términos que generan derecho a su percibo son los siguientes:

Para el año 2011: El percibo de dicha paga estará condicionado a la consecución de un índice determinado de absentismo tanto individual como colectivo, y en ello, en orden a los siguientes criterios e importes:

Absentismo Colectivo	Paga	Absentismo Individual	Paga
Inferior o igual al 6%	150,00 EUR	Inferior o igual al 6%	230,00 EUR
A partir del 6% y hasta el 8 %	80,00 EUR	A partir del 6% y hasta el 8 %	125,00 EUR
A partir del 8% y hasta el 10 %	25,00 EUR	A partir del 8% y hasta el 10 %	30,00 EUR
Superior al 10% %	0,00 EUR	Superior al 10% %	0,00 EUR

Para el año 2012 y 2013: El percibo de dicha paga estará condicionado a la consecución de un índice determinado de absentismo tanto individual como colectivo, y en ello, en orden a los siguientes criterios e importes:

Absentismo Colectivo	Paga	Absentismo Individual	Paga
Inferior o igual al 6%	170,00 EUR	Inferior o igual al 6%	260,00 EUR
A partir del 6% y hasta el 8 %	90,00 EUR	A partir del 6% y hasta el 8 %	135,00 EUR
A partir del 8% y hasta el 10 %	25,00 EUR	A partir del 8% y hasta el 10 %	30,00 EUR
Superior al 10% %	0,00 EUR	Superior al 10% %	0,00 EUR

Para tener derecho al percibo de dicha paga, además del cumplimiento de los objetivos de absentismo establecidos, el trabajador deberá estar dado de alta en la empresa durante todo el año natural del que se computa el absentismo.

Los importes establecidos son lineales e independientes de la categoría profesional del trabajador.

Aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán derecho a la parte proporcional de los importes establecidos, de cumplir con los requisitos y objetivos de absentismo.

A los efectos del cómputo de absentismo individual referidos, no se tendrán en cuenta las bajas médicas por Accidente de Trabajo y duración superior a 21 días, así como tampoco las bajas médicas por gestación a partir de la semana 34 de gestación.

Artículo 36.
Plus Poda.

Es el complemento salarial que percibirán aquellos trabajadores que realicen las tareas de poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos.

El importe a percibir, será el establecido para cada una de las categorías que establece la tabla salarial. por día efectivamente trabajado.

Dado que se trata de un complemento de puesto de trabajo, su abono se realizará única y exclusivamente cuando el trabajador realice efectivamente dichas tareas, no siendo consolidable su percibo.

El abono de dicho plus, comporta el compromiso por el trabajador a responsabilizarse del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

Cuando el personal con categoría Auxiliar Jardinerero realicen trabajos de poda en altura, se les abonará la diferencia de salario a la categoría inmediatamente superior.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

Artículo 37.

Plus Desgaste de Herramientas.

Se establece un plus extrasalarial, con carácter de suplido por el Desgaste de Herramientas, en las cuantías y para las categorías que se recogen en las tablas salariales anexas.

CAPÍTULO VII

Artículo 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.

Asimismo, los trabajadores dispondrán de un crédito de 6 horas retribuidas al año para la realización de asambleas.

En este respecto, cada asamblea podrá coincidir en un máximo de 3 horas con el horario laboral, y deberán ser solicitadas por escrito con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 39.

Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as: 20 horas.

De 50 a 100 trabajadores/as: 25 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: 30 horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: 40 horas.

De 501 en adelante: 45 horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas, previa información a la empresa.

CAPÍTULO VIII

Artículo 40.

Beneficios sociales.

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

Por matrimonio del trabajador/a: 140,00 euros.

Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 140,00 euros.

Artículo 41.

Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el art.º 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:

	EUR
A los 60 años	3.300,00
A los 61 años	3.000,00

Divendres, 7 d'octubre de 2011

A los 62 años	2.650,00
A los 63 años	2.300,00
A los 64 años	2.000,00

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.

Artículo 42. Jubilación.

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

Se establece la obligatoriedad de Jubilación a la edad de 65 años, siempre que así se permita por la normativa vigente.

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

Artículo 43. Jubilación anticipada parcial.

Ambas partes recogen, en la medida de lo posible, la posibilidad que los trabajadores se acojan a la situación de jubilación anticipada parcial, cuando éste cumpla los requisitos legalmente establecidos para cada momento, y así lo acredite, presentando ante la empresa certificado original de vida laboral.

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 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.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD 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 efectuara 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 periodo 2010- 2013, salvo que las leyes o

Divendres, 7 d'octubre de 2011

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.

Aquellos trabajadores en situación de jubilación parcial, no podrán acceder a la situación de jubilación anticipada a los 64 años.

CAPÍTULO IX

Artículo 44.

Equipo de trabajo.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año, y siempre de acuerdo con el Comité o Delegados y en caso de carecer de ellos, con los trabajadores/as, y se compondrá de:

Temporada de verano:

2 camisas de manga corta.
2 pantalones.
1 calzado apropiado y contemplando la LPRL.
1 gorra.

Temporada de invierno:

2 camisas de manga larga.
2 pantalones de invierno.
1 forro polar (años alternativos, años pares).
1 prenda de abrigo (años alternativos, años senares).
1 calzado apropiado y contemplando la LPRL (cada 2 años).

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.

CAPÍTULO X

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

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

Divendres, 7 d'octubre de 2011

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.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo a los Delegados 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.

CAPÍTULO XI

Artículo 46.

Cláusula de subrogación.

1. Subrogación del personal..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 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 u organismo público.

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 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 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) Los 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.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

2. División de contrata. En el supuesto de que una o varias contrata que 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 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, contrata o servicios distintos.

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

Se subrogarán asimismo los 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 contrata, 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 contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun 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 contrata 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:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) 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 trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.

f) 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.

Divendres, 7 d'octubre de 2011

CAPÍTULO XII

Artículo 47.

Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán 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, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el Plus de Transporte.

CAPÍTULO XIII

Artículo 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 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 18.030,36 euros (Dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos).

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 49.

Formación continua.

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Jardinería.

Artículo 50.

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, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente Convenio en las condiciones establecidas en la normativa vigente al respecto.

Artículo 51.

Igualdad de condiciones.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Se establecen los siguientes incrementos salariales:

2010: Se acuerda un incremento del 1% sobre las tablas del 2009, revisable a final de año, si el IPC resultara superior a dicho incremento, en la diferencia entre ambos datos.

2011: IPC Estatal del 2011. Se adelanta un IPC provisional del 1,5%, revisable a final de año.

2012: IPC Estatal del 2012 + 0,5%. Se adelanta un IPC provisional del 2,0%, revisable a final de año.

2013: IPC Estatal del 2013 + 0,5%. Se adelanta un IPC provisional del 2,5%, revisable a final de año.

Los importes adelantados de los años 2011 a 2013 se revisarán tanto al alza como a la baja una vez finalizado el año en curso y publicado el IPC estatal definitivo. En tal sentido procederá la regularización de atrasos, tanto positivos como

Divendres, 7 d'octubre de 2011

negativos como se ha dicho, respecto del porcentaje inicial adelantado, así como la elaboración de las siguientes tablas salariales conforme a los incrementos acordados.

En función de la coyuntura económica, y las previsiones a medio y largo plazo de recuperación o no de la misma, se podría establecer nuevamente la mesa de negociación para redefinir unos incrementos salariales distintos a los pactados antes de finalizar la vigencia del convenio.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Ambas partes manifiestan y reconocen la desaparición del antiguo Plus Calidad, abonado única y exclusivamente en el año 2009, según establece el reglamento firmado a tal efecto, desaparece con la firma del presente convenio.

SEGUNDA.- Con la firma del presente convenio ambas partes se comprometen al mantenimiento de la paz social y de la buena fe en las relaciones laborales.

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 d'octubre de 2011

TABLAS SALARIALES UTE CESPA - TALHER L'HOSPITALET AÑO 2010 DEFINITIVAS

Incrementos Dados: 0
Incremento Definitivo: 1,03

CONCEPTOS FIJOS

	Vigilante	Auxiliar Jardinero	Jardinero	Oficial Jardinero	Encargado Jardinero	Auxiliar Administrativo	Oficial 1ª Administrativo	Delineante	Técnico no Titulado	Encargado General	Personal Pipican
Salario Base	1.011,10	972,21	1.016,93	1.074,29	1.126,82	1.020,84	1.157,92	1.399,68	1.244,48	1.244,48	1.016,93
Plus Convenio	0,00	36,10	36,10	36,10	298,85	36,10	0,00	298,86	153,97	637,98	36,10
Plus Transporte	100,00	100,00	100,00	100,00	205,31	100,00	100,00	205,31	100,00	205,31	100,00
Plus Mto Ropa Trabajo	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Plus Desgaste de Herramientas	0,00	10,88	10,88	10,88	0,00	0,00	0,00	0,00	10,88	0,00	10,88
Plus Penoso	0,00	30,09	30,09	30,09	30,09	30,09	0,00	30,09	30,09	30,09	30,09
Mejora Voluntaria	0,00	42,66	102,51	141,60	630,13	42,75	150,06	299,56	141,61	630,13	102,51
TOTAL MENSUAL	1.141,10	1.221,94	1.326,51	1.422,96	2.321,21	1.259,79	1.437,98	2.263,49	1.711,03	2.778,00	1.326,51
Paga Extra junio	1.011,10	1.014,87	1.119,44	1.215,89	2.191,24	1.063,60	1.307,98	2.133,52	1.244,48	2.648,03	1.119,44
Paga Extra diciembre	1.011,10	1.014,87	1.119,44	1.215,89	2.191,24	1.063,60	1.307,98	2.133,52	1.244,48	2.648,03	1.119,44
Paga Extra Verde	1.011,10	972,21	1.016,93	1.074,29	1.126,82	1.020,84	1.157,92	1.399,68	1.244,48	1.244,48	1.016,93
TOTAL ANUAL	16.726,49	17.665,24	19.173,96	20.581,59	33.363,83	18.265,58	21.029,64	32.828,64	24.265,84	39.876,50	19.173,96

* El plus transporte no se abonará en vacaciones.

CONCEPTOS VARIABLES

Horas Extra (Art. 16 CC)	15,95
Horas Extra Festivas (Art. 16 CC)	23,94
Plus Nocturnidad (Art. 30 CC)	25% Salario Base
Media Dieta (Art. 34 CC)	10,00
Dieta (Art. 34 CC)	49,99
Plus Poda (Art. 36 CC)	-
Oficial Jardinero	7,17 EUR / día
Jardinero	6,68 EUR / día
Auxiliar Jardinero	1,42 EUR / día

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 d'octubre de 2011

Antigüedad	Personal Oficios Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	22,54	24,41	31,12
6 años	62,48	67,47	85,59
10 años	109,36	118,02	149,78
14 años	156,28	168,60	213,97
18 años	195,81	211,92	269,52
20 años	235,41	261,84	324,35
22 años	249,98	269,75	342,32
24 años	305,65	329,62	393,54
26 años	343,53	370,53	474,36
28 años	374,95	404,66	513,56

TABLAS SALARIALES UTE CESPA - TALHER L'HOSPITALET
AÑO 2011 PROVISIONALES

Incrementos Dados: 1,015
Incremento Definitivo: IPC

CONCEPTOS FIJOS

	Vigilante	Auxiliar Jardinero	Jardinero	Oficial Jardinero	Encargado Jardinero	Auxiliar Administrativo	Oficial 1ª Administrativo	Delineante	Técnico no Titulado	Encargado General	Personal Pipican
Salario Base	1.026,27	986,79	1.032,18	1.090,40	1.143,72	1.036,16	1.175,28	1.420,67	1.263,14	1.263,14	1.032,18
Plus Convenio	0,00	36,64	36,64	36,64	303,34	36,65	0,00	303,34	156,28	647,55	36,64
Plus Transporte	100,00	100,00	100,00	100,00	205,31	100,00	100,00	205,31	100,00	205,31	100,00
Plus Mto Ropa Trabajo	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Plus Desgaste de Herramientas	0,00	11,04	11,04	11,04	0,00	0,00	0,00	0,00	11,04	0,00	11,04
Plus Penoso	0,00	30,55	30,55	30,55	30,55	30,55	0,00	30,55	30,55	30,55	30,55
Mejora Voluntaria	0,00	43,30	104,05	143,72	639,58	43,40	152,32	304,05	143,73	639,58	104,05
TOTAL MENSUAL	1.156,27	1.238,32	1.344,46	1.442,36	2.352,50	1.276,74	1.457,60	2.293,92	1.734,75	2.816,14	1.344,46
Paga Extra junio	1.026,27	1.030,09	1.136,23	1.234,12	2.224,11	1.079,55	1.327,60	2.165,52	1.263,14	2.687,75	1.136,23
Paga Extra diciembre	1.026,27	1.030,09	1.136,23	1.234,12	2.224,11	1.079,55	1.327,60	2.165,52	1.263,14	2.687,75	1.136,23
Paga Extra Verde	1.026,27	986,79	1.032,18	1.090,40	1.143,72	1.036,16	1.175,28	1.420,67	1.263,14	1.263,14	1.032,18
TOTAL ANUAL	16.953,99	17.906,82	19.438,17	20.866,91	33821,93	18.516,16	21.321,68	33.278,72	24.606,43	40.432,29	19.438,17

* El plus transporte no se abonará en vacaciones.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 d'octubre de 2011

CONCEPTOS VARIABLES

Horas Extra (Art. 16 CC)	16,19
Horas Extra Festivas (Art. 16 CC)	24,30
Plus Nocturnidad (Art. 30 CC)	25% Salario Base
Media Dieta (Art. 34 CC)	10,15
Dieta (Art. 34 CC)	50,74
Plus Poda (Art. 36 CC)	-
Oficial Jardinero	7,28 EUR / día
Jardinero	6,78 EUR / día
Auxiliar Jardinero	1,44 EUR / día

Antigüedad	Personal Oficios Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	22,87	24,78	31,58
6 años	63,42	68,48	86,88
10 años	111,00	119,79	152,03
14 años	158,63	171,13	217,18
18 años	198,75	215,10	273,56
20 años	238,94	265,76	329,21
22 años	253,73	273,79	347,46
24 años	310,24	334,56	399,45
26 años	348,68	376,09	481,47
28 años	380,58	410,73	521,26

Barcelona, 1 de juny de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès