

Divendres, 27 de febrer de 2015

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

RESOLUCIÓ de 27 de gener de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (Serveis de realització, disseny, conservació i manteniment de jardineria de l'Hospitalet de Llobregat), abans UTE Jardins de l'Hospitalet de Llobregat, per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08016661012011)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (Serveis de realització, disseny, conservació i manteniment de jardineria de l'Hospitalet de Llobregat), abans UTE Jardins de l'Hospitalet de Llobregat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de novembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (Serveis de realització, disseny, conservació i manteniment de jardineria de l'Hospitalet de Llobregat), abans UTE Jardins de l'Hospitalet de Llobregat, per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08016661012011) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA (SERVICIOS DE REALIZACIÓN, DISEÑO, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINERÍA DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT) ANTES UTE JARDINS DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT, PARA LOS AÑOS 2014-2017.

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, adscritos a los servicios objeto del contrato para la prestación de los servicios, consistentes en la realización de los trabajos de conservación, renovación de las zonas verdes i jardines públicos, los trabajos del arbolado viario, el suministro de material, plantas y la realización de trabajos varios del municipio 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.

Artículo 3. Vigencia, duración, prórroga y ultra actividad.

El presente convenio tendrá duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017. Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2014, 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.

Finalizada la vigencia temporal de este convenio, la vigencia del mismo se extenderá por un periodo de dos años, y consecuentemente la ultra actividad se extenderá hasta 31 de diciembre de 2019.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.

Queda establecida la Comisión Paritaria Mixta, que estará compuesta por tres representantes sindicales, uno por cada una de las representaciones actuales existentes, que han de ser elegidos entre los miembros del comité de empresa y por un mismo número de representantes de la empresa.

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

- a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
- b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.
- d) La adaptación del convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. Reglamento de funcionamiento:

- a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.

Divendres, 27 de febrer de 2015

b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del E.T. y cuando así o acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

c) Quórum-asesores: se considerará válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

CAPÍTULO II.

Artículo 8. Contratación.

El personal será contratado en uso y mediante las diferentes modalidades de contratación establecidas legalmente para cada momento.

Los contratos eventuales, para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se regirán según lo previsto en el artículo 9, apartado b) del vigente Convenio Estatal de Jardinería (BOE 20 de julio de 2013), en este sentido deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y la duración máxima del contrato no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses.

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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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. 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 R.D. 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22-11-73, siendo su cuantía de 50 EUR 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. Oficial:

a) Oficial 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.

El trabajo de desbroce y perfilado con desbrozadora o similar entra dentro de las tareas de la categoría de Oficial Jardinero.

b) Oficial 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 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. Jardinero: 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.

El trabajo de desbroce y perfilado con desbrozadora o similar entra dentro de las tareas de la categoría de jardinero.

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, 27 de febrer de 2015

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 Jardinero: 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 dúmpers 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.

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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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 el ayuntamiento 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, de acuerdo con los criterios que constan en el Anexo 1 del presente convenio.

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

Cuando las vacantes de of. jardinero y jardinero sean firmes, las partes se comprometen a cubrirlas indefinidamente por promoción interna.

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.

Diferencia de servicios: El cálculo de las diferencias de servicios por trabajos de superior categoría, se aplicará entre categorías, sobre la totalidad del salario bruto anual y la cantidad resultante dividida entre 12. Se aplicará la parte proporcional para periodos inferiores a una mensualidad.

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, permisos retribuidos o no, excedencias y vacaciones. 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.

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.
- Salvo en los servicios de siega y poda y todos aquellos que por el ruido no puedan comenzar a las siete de la mañana en invierno.
- 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 7.20 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

Divendres, 27 de febrer de 2015

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 la empresa podrá, durante la vigencia de este convenio, distribuir de manera irregular la jornada de trabajo anual, como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo. La distribución irregular de la jornada se podrá hacer a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo. La decisión deberá ir precedida de un período de consultas con la comisión paritaria de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Los acuerdos que se alcancen tendrán carácter vinculante.

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 salvo en aquellos días en los que se aplique la distribución irregular de la jornada.

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.

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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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 percibidas por el trabajador/a durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Se estará a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores cuando el periodo de disfrute de las vacaciones coincida con una incapacidad temporal que impida al trabajador disfrutarlas durante el año natural al que corresponda. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a.

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 grave 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

- 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 E.T. 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, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. (Artículo. 37. 4 ET).

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (Art. 37.5 ET).

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 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.
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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.

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, destrozarse 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.

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 las tablas salariales anexas.

Divendres, 27 de febrer de 2015

El citado Plus se abonará mensualmente excepto en vacaciones.

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 las tablas salariales anexas.

El citado Plus se abonará mensualmente.

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.

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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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

DISPOSICIÓN ESPECIAL RELATIVA A LAS PAGAS DE JUNIO Y DICIEMBRE:

No se modificará el texto de este artículo hasta que no sea firme la sentencia del Juzgado de lo Social 11 de Barcelona, número 101/14, respecto del Conflicto Colectivo 816/2013 interpuesto por el Comité de empresa de Fomento Construcciones y Contratas, SA contra Cespa, SA, Fomento de Construcciones y Contratas, SA y el ayuntamiento de l'Hospitalet de Llobregat.

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.

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

Artículo 35. Premio de Asistencia.

El premio de Asistencia se devengará anualmente y se liquidará junto a la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo.

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:

Para los años 2014 y 2015:

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

El incremento salarial a aplicar al Premio de asistencia será el pactado en el apartado de disposiciones adicionales del presente convenio, para cada uno de los años de vigencia.

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 parciales, 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.

Para el cálculo del Premio de asistencia se tomarán como referencia la totalidad de los días naturales del año.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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, o cualquier otro tipo de trabajo desarrollado en las mismas condiciones a un metro y medio de altura. Se equiparará económicamente a la categoría de Oficial jardinero.

Cuando el personal con categoría de Auxiliar Jardinero o Jardinero, realicen trabajos de poda en altura, se les abonará la diferencia de salario de la categoría correspondiente a dichas funciones, según establece el artículo 12, trabajos de superior e inferior categoría.

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

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 E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de éste convenio dispondrán de un crédito de 6 horas retribuidas al año para la realización de asambleas.

Cada asamblea sólo podrá coincidir en un máximo de 1 hora con el horario laboral, y deberán ser solicitadas por escrito con una antelación mínima de 24 horas.

Cuando existan razones de urgencia, previas a un conflicto colectivo o una huelga, podrá coincidir con el horario laboral 3 horas por una única vez.

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:

Divendres, 27 de febrer de 2015

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

Por nacimiento de cada hijo: 140,00 EUR.

Artículo 41. Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el art. 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.

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 percepción en ese momento de dicha gratificación, 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 anticipada parcial.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo en todo lo no previsto en este artículo y hasta 31 de diciembre de 2018, en materia de Jubilación parcial las partes se remiten al acuerdo colectivo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 27 de marzo de 2013.

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo de manera continuada del año en que éste deba trabajar.

El periodo del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que éste deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de Relevo tendrá una duración igual o equivalente como mínimo al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los años y meses necesarios para que pueda acceder a la jubilación.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Divendres, 27 de febrer de 2015

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor, sólo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de la jubilación parcial con el Contrato de Relevo, se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

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.

CAPÍTULO IX.

Artículo 43. 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 impares).
- 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 44. 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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

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

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

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 45. 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.

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 aún 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, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras 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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

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.

CAPÍTULO XII.

Artículo 46. 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 47. 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 EUR (Dieciocho mil treinta EUR con treinta y seis céntimos).

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

Artículo 48. 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 49. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del E.T., 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 50. Extinciones de carácter económico, técnico, organizativo y/o productivo. Disposición de estabilidad en el empleo.

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas de los art. 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete y obliga a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

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.

Divendres, 27 de febrer de 2015

DISPOSICIONES ADICIONALES. INCREMENTOS SALARIALES.

Primera: año 2014.

No habrá incremento salarial, se mantendrán vigentes las tablas salariales definitivas del año 2013.

Segunda: año 2015.

No habrá incremento salarial, se mantendrán vigentes las tablas salariales definitivas del año 2013.

Tercera: año 2016.

A todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2015 se aplicará un incremento equivalente al 75 % del IPC de 2015. Si el 75% del IPC de 2015 fuese inferior al 0,25%, se garantizará un incremento del 0,25%.

Cuarta: año 2017.

A todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016 se aplicará un incremento equivalente al 80% del IPC de 2016. Si el 80% del IPC de 2016 fuese inferior al 0,50%, se garantizará un incremento del 0,50%.

DISPOSICIÓN FINAL.

Única.

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.

ANEXO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 11 DEL CONVENIO.

PRUEBAS PARA ACCEDER LOS ASCENSOS DE CATEGORÍA.

Las pruebas para acceder a los ascensos de categoría constarán de tres bloques, cada uno de ellos tendrá un peso determinado sobre el total de la valoración.

Los bloques serán los siguientes:

Primero: Prueba teórica de jardinería. Se asigna a esta prueba un 15%, del valor conjunto de los tres bloques.

Para la realización de esta prueba se informará, del temario a los candidatos dos meses antes de su realización, a través del tablón de anuncios.

Segundo: Prueba práctica de jardinería. Se asigna a esta prueba un 35%, del valor conjunto de los tres bloques.

Esta prueba constará de ejercicios prácticos utilizando para ello la maquinaria y las herramientas de jardinería necesarias para el desempeño de la categoría a la que se accede, así como del conocimiento e identificación de las plantas, los materiales y su estado ornamental y los conocimientos fitosanitarios adecuados a la categoría a la que se opte.

Tercero: Valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos relacionadas con la categoría a la que se accede. Se asigna a esta prueba un 50%, del valor conjunto de los tres bloques.

Esta prueba se valorará en base a distintos parámetros, todos ellos cuantificados, excepto el de la aptitud para el puesto de trabajo a ocupar, que lo valorará la dirección de la empresa mediante una entrevista personal con el candidato y si es preciso con un test.

Parámetros de valoración de este bloque:

- Estar en posesión del carnet de conducir un 10%.
- Antigüedad máximo un 15%. Se contabilizará a razón de un 1% por cada año trabajado, con el límite del 15% citado.

Divendres, 27 de febrer de 2015

- Cursos de formación un 5%. La empresa calificará los cursos de formación que el candidato/a aporte en función del Temario del curso, de su duración y de la calificación obtenida.

- Suplencias un 10%. Por cada suplencia realizada en la categoría a la que se opte y que tenga una duración superior a 20 días se contabilizará un 1%, hasta llegar al máximo del 10%.

- Sanciones un 10%. La empresa restará hasta un máximo del 10% con arreglo a los siguientes criterios: Un 2% por amonestación, un 3% por sanción leve, un 5% por sanción grave y un 10% por sanción muy grave.

Para la aplicación de este apartado, se tomará como referencia todas aquellas sanciones impuestas por la empresa a los candidatos desde el día 1 de agosto de 2013.

A la pruebas de ascenso podrá optar todo el personal con categoría inferior o igual en el caso de que opten trabajadores asignados a los pipicans, todo ello con independencia de su antigüedad.

A las pruebas prácticas asistirá como supervisor un representante de los trabajadores, que será elegido por y entre los miembros del Comité de empresa.

Las pruebas realizadas tendrán una validez de 18 meses.

Los resultados se harán públicos en el tablón de anuncios y los candidatos podrán solicitar la revisión de su prueba teórica si así lo quieren:

Los puestos de trabajo a cubrir en el transcurso del año se harán por orden de puntuación final obtenida en el conjunto de las diferentes pruebas.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de febrer de 2015

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑOS 2014-2015.

Conceptos fijos	Vigilante	Auxiliar jardinero	Jardinero	Oficial jardinero	Encargado jardinero	Auxiliar administrativo	Oficial 1 administrativo	Delineante	Técnico no titulado	Encargado general	Personal pipican
Salario base	1.079,14	1.037,62	1.085,36	1.146,37	1.202,64	1.089,53	1.235,83	1.493,86	1.328,21	1.328,21	1.085,36
Plus convenio	0,00	38,53	38,53	38,53	318,97	38,53	0,00	318,97	164,34	680,92	38,53
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	11,61	11,61	11,61	0,00	0,00	0,00	0,00	11,61	0,00	11,61
Plus penoso	0,00	32,12	32,12	32,12	32,12	32,12	0,00	32,12	32,12	32,12	32,12
Mejora voluntaria	0,00	45,53	109,41	151,12	672,54	45,63	160,17	319,72	151,14	672,54	109,41
Total mensual	1.209,14	1.295,41	1.407,03	1.509,75	2.461,58	1.335,81	1.526,00	2.399,98	1.817,42	2.949,10	1.407,03
Paga extra junio	1.079,14	1.083,15	1.194,77	1.297,49	2.243,83	1.135,16	1.396,00	2.277,08	1.328,21	2.826,20	1.194,77
Paga extra diciembre	1.079,14	1.083,15	1.194,77	1.297,49	2.243,83	1.135,16	1.396,00	2.277,08	1.328,21	2.826,20	1.194,77
Paga extra verde	1.079,14	1.037,62	1.085,36	1.146,37	1.202,64	1.089,53	1.235,83	1.493,86	1.328,21	1.328,21	1.085,36
Total anual	17.747,10	18.748,84	20.359,26	21.858,35	35.229,26	19.389,57	22.339,83	34.847,80	25.793,67	42.369,81	20.359,26

CONCEPTOS VARIABLES.

Horas Extra (Art. 16 CC): 17,02.

Horas Extra Festivas (Art. 16 CC): 25,55.

Plus Nocturnidad (Art. 30 CC): 25% Salario Base.

Media Dieta (Art. 34 CC): 10,67.

Dieta (Art. 34 CC): 53,35.

Plus Poda (Art. 36 CC) EUR/día:

Oficial Jardinero: 7,65.

Jardinero: 7,13.

Auxiliar Jardinero: 1,51.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de febrer de 2015

Antigüedad	Personal oficios manuales	Personal administrativo	Personal técnico
2 años	24,06	26,06	33,21
6 años	66,68	72,00	91,36
10 años	116,71	125,96	159,86
14 años	166,79	179,95	228,37
18 años	208,99	226,18	287,66
20 años	251,25	279,45	346,17
22 años	266,80	287,90	365,36
24 años	326,22	351,80	420,01
26 años	366,64	395,46	506,28
28 años	400,18	431,89	548,11

Barcelona, 27 de gener de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès