

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

14016 *Resolución de 9 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, (Código de Convenio número: 99002995011981) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2011 de una parte por las asociaciones empresariales ASEJA y ASERPUMA en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato CCOO-AA.DD en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de agosto de 2011.–El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 777/2011, de 3 de junio), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael Luis García Matos.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA

(2010-2013)

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas. así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudiera desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos aquellos trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.

Así como aquellos que se hallen integrados en las empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

CAPÍTULO II

Artículo 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2010, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «BOE», o para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas dentro de los 60 días siguientes a su notificación.

Artículo 5.º *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

Las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las materias establecidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como la estructura y cuantía de las retribuciones salariales y extrasalariales, la jornada, el abono compensación e importe de retribución de las horas extraordinarias y la retribución del trabajo a turnos no podrán ser regulados por los convenios colectivos a que se refieren los apartados 2.º y 3.º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pactos o acuerdos colectivos de empresas.

Lo previsto en el párrafo anterior no afectará ni ahora ni en lo sucesivo, a la actual regulación de los convenios acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita, a la firma del presente convenio estatal.

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 6.º *Compensación y absorción.*

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

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 aquéllas.

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 7.º *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 8.º *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 cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del Convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los Convenios colectivos de acuerdo con la legislación vigente.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente.

3.º Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.

4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6.º 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 sesenta días, y en el segundo, en el máximo de treinta días. ambos en relación con la fecha de notificación certificada, haciendo constar al solicitante el importe que en su caso y en concepto de gastos deba hacer llegar a la representación empresarial o sindical.

Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41 del E.T. en los que no existiendo representación legal de los trabajadores, estos otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, o en el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, y el empresario asume o atribuye su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, el procedimiento será el siguiente:

1. La empresa aportará a la comisión negociadora un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados y los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. la comisión paritaria del convenio resolverá

dentro de los 60 días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos y honorarios que ocasione el proceso, que se solicitarán al comienzo del procedimiento.

2. En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal, siendo los costes y honorarios por cuenta de la empresa solicitante.

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.

Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones:

- CC.OO aa.dd. plaza de Cristino Martos, 4. 28015 Madrid.
- A.S.E.J.A. calle Guzmán el Bueno, 21, 4.º dcha. 28015 Madrid.
- ASERPMA: paseo de la Castellana, 166. 28016 Madrid.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal, con las particularidades establecidas en este convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surge en ese ámbito determinado.

CAPÍTULO III

Artículo 9.º *Contratación.*

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

a) Personal fijo.

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

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la seguridad social en el plazo máximo de 10 días.

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

b) Personal eventual.

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

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

La duración máxima del contrato no podrá exceder de doce meses dentro de un 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.

c) Personal de obra o servicio determinado.

Es el trabajador/a contratado para la realización de obra o servicio determinado, que ha de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración máxima de este contrato será de 3 años.

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

d) Personal con contrato de aprendizaje.

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

Se podrá realizar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en práctica, con las salvedades previstas normativamente. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido/a.

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

El número de aprendices por empresa no podrá ser superior a:

- Hasta 5 trabajadores/as: 1 aprendiz.
- De 6 a 10 trabajadores/as: 2 aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores/as: 3 aprendices.
- De 26 a 50 trabajadores/as: 4 aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores/as: 5 aprendices.
- Más de 101 trabajador/a: el 4% de la plantilla.

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

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

El salario del aprendiz queda fijado en la cuantía que se refleja en las tablas salariales. En lo no regulado anteriormente se estará a lo establecido en el R.D. 488/98.

e) Personal interino.

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido periodo el trabajador/a continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

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

f) Personal en contrato de relevo: Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

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

Artículo 10. *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.

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 ésta.

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 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 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 alimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está a las órdenes del Encargado o Maestro Jardinero y ha de marcar las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

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

3. Oficial Conductor: Son aquellos 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 periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

4. Jardinero: Es aquel 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.

5. Auxiliar Jardinero: es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de ésta 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.

6. Peón Jardinero: Es aquel trabajador/a mayor de 18 años, sin experiencia alguna en el sector.

Ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior.

La permanencia en esta categoría profesional, no podrá superar un año, pasando automáticamente a la categoría superior. Queda a criterio de la empresa la reducción de este tiempo

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

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

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

d) Personal de oficios varios:

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

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de un mes natural para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá superar los tres meses para los trabajadores/as que no sean Técnicos titulados.

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Ascensos y promociones.*

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentasen en el momento de producirse la misma.

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

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

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

Grupo de personal Administrativo: Los Jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

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

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

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

Artículo 13. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

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

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

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el 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 se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 14. *Preaviso de cese.*

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

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

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

Artículo 15. *Excedencia.*

Los trabajadores/as con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

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

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

Si el trabajador/a no solicitara el reintegro 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 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual será de de 1.700 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

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 15 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

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.

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

Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

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

2010	15,49 €	23,24 €
2011	15,65 €	23,47 €
2012	16,04 €	24,06 €
2013	16,56 €	24,84 €

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.

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

Artículo 18. *Vacaciones.*

El periodo será de un mes natural retribuido.

Se fija como periodo de disfrute entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del periodo 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 periodo de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario al tal efecto.

El salario a percibir durante el periodo 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 periodo vacacional.

Si en el momento de iniciar el disfrute del periodo 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 periodo 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 periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 19. *Licencias.*

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

- a) Por matrimonio: 16 días naturales.
- b) 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.
- c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo: 4 días naturales, de los que al menos dos de ellos serán hábiles.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de formación profesional, educación secundaria obligatoria, bachillerato y universitarios y examen del permiso de conducir.
- f) Dos días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 periodo 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.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.
- l) Por el tiempo necesario para asistencia al Médico con posterior justificación.
- m) Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:

Los días de asuntos propios serán seis, siendo el trabajador quien elige la fecha de su disfrute. Aquellos trabajadores que viniesen disfrutando de un número distinto de días de asuntos propios, consecuencia de pactos de ámbito inferior al estatal, seguirán disfrutando los días que tengan pactados, que en ningún caso podrán ser menos de tres.

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

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

Asimismo se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas para el trabajador que se hubiesen pactado referentes a los 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.

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

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

CAPÍTULO V

Artículo 20. *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 21. *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 22. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.
2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 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 23. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
13. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 24. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

8. La desobediencia continuada o persistente.
9. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador o sus compañeros o terceros.
12. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 25. *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 26. *Sanciones. Aplicación.*

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 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

Artículo 27. *Salario base mensual.*

Los incrementos de todos los conceptos económicos serán los siguientes porcentajes fijos: 2010, 0%; 2011, 1 %; 2012, 2,5%, y 2013, 3,25%, adjuntándose en las tablas anexas, el salario base mensual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

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 28. *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:

2010:	100,00 €.
2011:	101,00 €.
2012:	103,53 €.
2013:	106,89 €.

Artículo 29. *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.

2010:	30,00 €.
2011:	30,30 €.
2012:	31,06 €.
2013:	32,07 €.

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 establecen 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, aún cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en las cuantías que se recogen en las siguientes tablas:

Día completo:

2010:	11,75 €.
2011:	11,86 €.
2012:	12,16 €.
2013:	12,56 €.

Hora o fracción superior a treinta minutos:

2010:	1,56 €.
2011:	1,58 €.
2012:	1,62 €.
2013:	1,67 €.

Fracción inferior a treinta minutos:

2010: 0,79 €.

2011: 0,80 €.

2012: 0,82 €.

2013: 0,85 €.

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

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

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

Artículo 33. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de junio y diciembre de cada año por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un periodo de devengo semestral. Asimismo se establece una paga especial denominada «paga verde» por el importe de salario base mensual más antigüedad, cuyo periodo de devengo será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo.

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

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

De común acuerdo con los trabajadores las empresas podrán prorratear y abonar el importe de las pagas extraordinarias mensualmente.

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.

	Media dieta	Dieta
2010	9,71 €	48,53 €
2011	9,81 €	49,02 €
2012	10,05 €	50,24 €
2013	10,38 €	51,87 €

CAPÍTULO VII

Artículo 35. *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.

Artículo 36. *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.

CAPÍTULO VIII

Artículo 37. *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 38. *Gratificación por permanencia.*

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

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

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 25% y un 75%, 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. Si bien en dicho supuesto deberá constituirse la Comisión paritaria conforme a lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Jubilación.*

De conformidad con la normativa vigente, 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.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio colectivo se encuentra en la regulación de la subrogación pactada, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos temporales contemplada en el artículo 9 del presente Convenio.

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. Si bien en dicho supuesto deberá constituirse la Comisión paritaria conforme a lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Jubilación anticipada parcial.*

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

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de jornada, salvo en aquellos supuestos en que la normativa vigente permita al trabajador que pueda solicitar la jubilación parcial hasta el 85%, previo acuerdo con la empresa. en cuyo caso la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa quedaría como mínimo en el 15% restante de la 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 reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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

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

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

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

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

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

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

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este Convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Artículo 41. *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:

- 1 camisa de manga corta.
- 1 pantalón.
- 1 calzado apropiado y contemplando la LPRL.
- 1 chaqueta.

Temporada de invierno:

- 1 camisa de manga larga.
- 1 pantalón de invierno.
- 1 forro polar.
- 1 prenda de abrigo.
- 1 calzado apropiado y contemplando la lprl.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso 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 42. *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 reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de

aquellas. 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 43. *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 se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

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

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los 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 aquélla.

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

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.

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

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

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

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

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

2. División de contratas.

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

Se subrogarán así mismo los 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.

6. Liquidación y proratas.

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 44. *Complementos en caso de incapacidad temporal (I.T.).*

En los casos de I.T. 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 I.T. y mientras dure ésta.

En los casos de I.T. 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 ocho primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

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

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

CAPÍTULO XIII

Artículo 45. *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 46. *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 47. *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 que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del Convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo, igualmente establecerá el procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir, y el plazo del abono.

En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del Convenio. En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por éstos, conforme al artículo 41.4 E.T., y la empresa. El acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores, en caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal.

Igualmente, alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del Convenio.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41,4 del E.T. en los que los trabajadores otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, o en el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, y el empresario asume o atribuye su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, el procedimiento será el siguiente:

1. La empresa aportará a la comisión paritaria un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de inaplicación salarial. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. La Comisión paritaria del Convenio resolverá dentro de los 60 días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos y honorarios que ocasione el proceso, que se solicitarán al comienzo del procedimiento.

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

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

3. En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal, siendo los costes y honorarios por cuenta de la empresa solicitante.

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

Artículo 48. *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.

Disposición adicional primera.

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

El plazo mínimo para la denuncia del Convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia.

En el plazo máximo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora. si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograra, las partes acuerdan someterse al Acuerdo interprofesional de solución de conflictos de ámbito estatal que regule los mismos.

Disposición adicional segunda.

En el caso de que, con los datos a fecha 31 de diciembre de 2013, la suma de los coeficientes de incremento anual del IPC real de los años 2011, 2012 y 2013 exceda de 6,75, la Comisión paritaria procederá a elaborar unas nuevas tablas salariales con la diferencia entre la suma de los tres años y 6,75, que serán el punto de partida para la negociación del Convenio colectivo del año 2014.

Disposición final.

Quedan excluidas del presente Convenio, las actividades que viniesen rigiéndose por los convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco de la extinguida organización sindical (Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas), como pudiera ser, entre otros, producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta; comercio de flores y plantas y su venta, etc., al igual que las actividades reguladas en la Ordenanza General del Campo y convenios agropecuarios, aplicándose tan sólo si se realizan actividades comprendidas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales. Salario base mensual

Categoría	2010	2011	2012	2013
	Sal. base	Sal. base	Sal. base	Sal. base
Personal técnico				
Técnico licenciado	1.642,40	1.658,82	1.700,29	1.755,55
Técnico diplomado	1.425,30	1.439,55	1.475,54	1.523,50
Técnico titulado	1.321,80	1.335,01	1.368,39	1.412,86
Técnico no titulado	1.208,23	1.220,31	1.250,82	1.291,47
Delineante	1.358,91	1.372,50	1.406,81	1.452,53
Personal administrativo				
Jefe administrativo	1.200,64	1.212,64	1.242,96	1.283,36
Oficial administrativo	1.124,19	1.135,43	1.163,82	1.201,64
Administrativo	1.038,57	1.048,96	1.075,18	1.110,12
Auxiliar administrativo	991,11	1.001,02	1.026,04	1.059,39
Aspirante	613,53	619,67	635,16	655,80
Aprendiz administrativo	708,12	715,20	733,08	756,91
Personal de oficios				
Encargado	1.094,00	1.104,94	1.132,56	1.169,37
Maestro jard.	1.094,00	1.104,94	1.132,56	1.169,37
Oficial cond.	1.043,00	1.053,43	1.079,77	1.114,86
Oficial jard.	1.043,00	1.053,43	1.079,77	1.114,86
Jardinero	987,31	997,18	1.022,11	1.055,33
Vigilante	981,65	991,47	1.016,26	1.049,29
Limpiador	943,92	953,36	977,19	1.008,95
Auxiliar jard.	943,89	953,33	977,17	1.008,92
Peón	888,20	897,09	919,51	949,40
Aprendiz jard.	708,12	715,20	733,08	756,91

ANEXO II

Plus antigüedad

Personal Técnico Antigüedad (años)	2010 – Euros	2011 – Euros	2012 – Euros	2013 – Euros
2	30,21	30,51	31,27	32,29
6	83,10	83,93	86,03	88,82
10	145,42	146,87	150,55	155,44
14	207,74	209,82	215,06	222,05
18	261,67	264,28	270,89	279,69
20	314,90	318,04	326,00	336,59
22	332,35	335,67	344,06	355,24
24	382,08	385,90	395,55	408,40
26	460,54	465,15	476,78	492,27
28	498,60	503,59	516,18	532,96

Personal Administrativo Antigüedad (años)	2010 – Euros	2011 – Euros	2012 – Euros	2013 – Euros
2	23,70	23,93	24,53	25,33
6	65,50	66,16	67,81	70,02
10	114,58	115,72	118,62	122,47
14	163,69	165,32	169,46	174,96
18	205,75	207,80	213,00	219,92
20	254,21	256,75	263,17	271,72
22	261,89	264,51	271,13	279,94
24	320,02	323,22	331,31	342,07
26	359,74	363,34	372,42	384,53
28	392,87	396,79	406,71	419,93

Personal Oficinos Antigüedad (años)	2010 – Euros	2011 – Euros	2012 – Euros	2013 – Euros
2	21,88	22,10	22,65	23,39
6	60,66	61,27	62,80	64,84
10	106,17	107,23	109,91	113,48
14	151,73	153,24	157,07	162,18
18	190,11	192,01	196,81	203,21
20	228,55	230,84	236,61	244,30
22	242,70	245,13	251,26	259,42
24	296,75	299,72	307,21	317,19
26	333,52	336,86	345,28	356,50
28	364,03	367,67	376,86	389,11