



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,  
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio colectivo:* Jardinería y Mantenimiento Costa del Sol, Sociedad Limitada.

*Expediente:* 29/01/0101/2019.

*Fecha:* 7 de noviembre de 2019.

*Convenio colectivo:* 29104232012019.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JARDINERÍA Y MANTENIMIENTO COSTA DEL SOL, SOCIEDAD LIMITADA.*

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo, de fecha 19 de enero de 2019, de la empresa Jardinería y Mantenimiento Costa del Sol, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON, 29/01/0101/2019 y código de convenio colectivo 29104232012019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 14 de noviembre de 2019.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, María del Carmen Sánchez Sierra.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JARDINERÍA Y MANTENIMIENTO COSTA DEL SOL, SOCIEDAD LIMITADA

El presente convenio colectivo de la empresa Jardinería y Mantenimiento Costa del Sol, Sociedad Limitada, se otorga por la mesa negociadora, integrada por dos miembros, y tiene por finalidad regular las relaciones de trabajo en la empresa dadas sus peculiaridades al desarrollar actividad de compraventa, alquiler, construcción, promoción, explotación y administración de edificios, viviendas, locales comerciales, bungalows, apartamentos, residencias, hoteles, complejos urbanísticos y toda clase de bienes inmuebles y todo aquello que se relaciona directamente con lo anunciado. Así como el mantenimiento de fincas, comunidades, urbanizaciones, polígonos industriales y todo tipo de inmuebles.

Igualmente constituye su objeto social actividades de reparación y conservación de inmuebles, trabajos de construcción y actividades de socorrismo acuático. Al igual que, la realización

de cuantas actividades y operaciones sean necesarias para llevar a cabo lo indicado en los puntos anteriores que sean procedentes o consecuencia de lo anterior.

La realización de cuantas actividades y operaciones sean necesarias para llevar a cabo lo indicado en los puntos anteriores que sean procedentes o consecuencia de lo anterior, tal y como venía ocurriendo hasta ahora causaba graves problemas de aplicación del convenio colectivo de Jardinería y Limpieza de Edificios; y es el resultado del acuerdo alcanzado en la mesa negociadora del convenio, compuesta por doña Tamara Cabero en representación de la empresa y por doña Ana González López en representación de los trabajadores, en su calidad de miembros del comité de empresa de la misma, en Marbella con fecha 16 de enero de 2019.

## CAPÍTULO I

### Régimen general

#### Artículo 1. *Ámbito funcional*

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los trabajadores que presten servicios para la empresa Jardinería y Mantenimiento Costa del Sol, Sociedad Limitada, en los centros de trabajo en la provincia de Málaga que tiene como actividad:

El mantenimiento de fincas, comunidades urbanizaciones, polígonos industriales y todo tipo de inmuebles.

Actividades de reparación y conservación de inmuebles, trabajos de construcción y actividades de socorrismo acuático.

La realización de cuantas actividades y operaciones sean necesarias para llevar a cabo lo indicado en los puntos anteriores que sean procedentes o consecuencia de lo anterior.

#### Artículo 2. *Ámbito personal*

Los preceptos contenidos en este convenio afectan a todos los trabajadores por cuenta ajena que en cada momento dependan de la citada empresa desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior, con independencia de la categoría profesional que tenga reconocida.

Todo el personal que sea contratado por la empresa de forma temporal o para reemplazar a los trabajadores de la misma, en caso de enfermedad, vacaciones, o cualquier otra circunstancia, tendrá los derechos que se deriven de este convenio, sin que pueda existir diferencia salarial ni disfrute de derechos entre los trabajadores fijos y los temporales, ni entre el sustituido y el sustituto salvo los que se deriven de las condiciones personales del trabajador sustituido.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo existente en la provincia de Málaga.

#### Artículo 4. *Vigencia*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de octubre de 2018, tanto para los trabajadores que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo, como para aquellos que en dicha fecha estuvieren contratados y en el momento de publicarse este convenio hubiesen cesado en su relación laboral con la empresa.

#### Artículo 5. *Duración*

La duración del presente convenio colectivo se establece en tres años, desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.

## Artículo 6. *Denuncia*

1. El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con dos meses mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

2. Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de 15 días a partir de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

3. El plazo máximo para la negociación será de 12 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

## Artículo 7. *Unidad del convenio y vinculación*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido o se anulara totalmente o algún precepto, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que las partes pacten de forma expresa que continúe en vigor la parte del convenio no afectado en tanto que se redacta nuevamente el precepto anulado o no homologado.

## Artículo 8. *Compensación y absorción*

1. Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas en convenio, laudo, acuerdo, etc., o particularmente pactadas, concedidas voluntariamente por la empresa o reconocidas judicialmente, mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos de cualquier naturaleza.

2. Habida cuenta de la naturaleza del convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

## Artículo 9. *Seguro de responsabilidad civil*

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados por actuaciones exclusivamente laborales y profesionales del personal afectado por el presente convenio hasta un máximo de 60.000 euros.

Asimismo se establece un seguro de convenio, conforme al cual, en caso de declaración de invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo se le reconoce una indemnización de 25.000 euros.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo, clasificación profesional y funciones del personal**Artículo 10. *Organización del trabajo*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
- d) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad, así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en este artículo.
- f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.
- g) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al comité.
- h) La asignación de equipos de protección.
- i) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración a prima.

2. Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de la empresa, esta deberá respetar siempre la categoría profesional y las funciones de cada uno de los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo; en cualquier caso, la empresa informará de los cambios que proponga en materia de organización del trabajo al comité de empresa, siempre antes de adoptar la decisión del cambio.

3. Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

4. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que, en cada momento, les reconozca la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 11. *Clasificación del personal*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

El personal que presta sus servicios en Jardinería y Mantenimiento Costa del Sol, Sociedad Limitada, se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

- Grupo I: Administrativo.
- Grupo II: Mantenimiento y limpieza.
- Grupo III: Jardinería.
- Grupo IV: Oficios varios.
- Grupo V: Aprendiz.

No obstante, estas clasificaciones y las definiciones contempladas en el artículo siguiente (artículo 12), se encomienda a una comisión paritaria conformada por la parte empresarial y parte sindical, establecida al efecto de estudiar su posible matización o redefinición de estas categorías y sus funciones.

#### Artículo 12

Cada grupo profesional comprende los subgrupos profesionales, que para cada uno de ellos se especifican. No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de la empresa Jardinería y Mantenimiento Costa del Sol, Sociedad Limitada, podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones trabajo.

#### GRUPO I

##### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

SUBGRUPO. ADMINISTRATIVO. Realiza funciones de estadística y contabilidad manejo de archivos y ficheros, correspondencia taquimecanografía, informática, etc. asimismo se encarga de la facturación y cálculo de la misma.

#### GRUPO II

##### **MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA**

SUBGRUPO. LIMPIADORA. Tareas propias de limpieza.

#### GRUPO III

##### **JARDINERÍA**

SUBGRUPO. ENCARGADO. Es el trabajador 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 ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Utilizar maquinaria de jardinería y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

SUBGRUPO. MAESTRO JARDINERO. Debe estar en posesión de una titulación técnica superior de jardinería; tiene dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluido 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 alimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas. Utilizar maquinaria de jardinería y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento. Está a las órdenes del encargado y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

SUBGRUPO. OFICIAL DE JARDINERO. Debe tener más de 10 años de experiencia en jardinería, es aquel trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas dominando propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento y práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo una de ellas:

- Amplio conocimiento de especies vegetales (diseños).
- 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 de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc.
- Utilizar 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.
- Utilizar maquinaria de jardinería, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Esta a las órdenes del encargo u oficial de 1.ª de jardinería y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

**SUBGRUPO. JARDINERO.** Es aquel trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas 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 sólo 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 de toda clase árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar 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.
- Utilizar maquinaria de jardinería, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Está a las órdenes del encargado u oficial y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

**SUBGRUPO. AUXILIAR JARDINERO.** Realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este:

- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.)
- Siega del césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Conduce los distintos tipos de transporte interno como dUMPERS y analógicos.
- Utilizar maquinaria de jardinería y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Cumplimenta todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores.

#### GRUPO IV

##### **PERSONAL CUALIFICADO Y OFICIOS VARIOS**

**SUBGRUPO. SOCORRISTA.** Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista homologado por los organismos competentes realizara las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos. El socorrista deberá: No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo

al encargado nombrado por la empresa. Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación. Paso del limpiafondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación. Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación. No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento. Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios. No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente. Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la ley sobre el reglamento de piscinas. Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que los acredite como tal. Realizar la correspondiente toma de muestra de agua del vaso de la piscina, siendo anotadas en el correspondiente libro de registro sanitario, facilitado por la empresa, dejando el libro de registro sanitario en la instalación. Mantener ordenado y en perfecto orden el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control del agua, facilitado por la empresa. Y de acuerdo con las instalaciones donde presten sus servicios, se clasificarán en:

Nivel A: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 1.000 metros cuadrados de lámina del agua, con un aforo máximo de 500 bañistas.

Nivel B: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 500 metros cuadrados de lámina del agua, con un aforo máximo de 250 bañistas.

Nivel C: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 300 metros cuadrados de lámina del agua, con un aforo máximo de 150 bañistas.

**SUBGRUPO. VIGILANTE.** Es la persona encargada de llevar a cabo funciones de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión. Además, deberán evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con su ámbito de protección. En relación con dicho ámbito, cuentan con la autoridad para detener y poner a disposición policial a los delincuentes y sus instrumentos, así como denunciar a quienes cometan infracciones administrativas.

**SUBGRUPO. COMERCIAL.** Es la persona encargada de llevar las relaciones de la empresa.

**SUBGRUPO. PEÓN.** Tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa. Utilizar maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

#### GRUPO V

##### **APRENDIZ**

Son los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación/aprendizaje, no dispondrán de ninguna formación ni experiencia laboral en el sector, y la finalidad del contrato será la formación para profesión. Su trabajo será supervisado por un tutor a designar por la empresa. Sus funciones serán las propias para cada oficio, podrá usar maquinaria y vehículos con permiso de conducir clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, siempre bajo la supervisión de su tutor.

### CAPÍTULO III

#### **Contratación, ingreso, plantillas y promoción profesional**

##### *Artículo 13. Contrato de trabajo y contratación temporal*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

A) No obstante, la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los supuestos expresamente previstos en la legislación vigente y en particular:

- 1) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos podrán tener una duración máxima de cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
  - 2) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.  
En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.  
En estos dos supuestos a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior que pudiera fijarse por la legislación vigente.
  - 3) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- B) Asimismo la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados cuando y en los supuestos en los que la legislación laboral así lo permita.
- C) La empresa podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
- 1) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
  - 2) El periodo de prueba de estos trabajadores será de dos meses.
  - 3) La duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
  - 4) La retribución del trabajador en prácticas será del 75 % el primer año y del 90 % el segundo año, respecto de un trabajador de la misma categoría.
  - 5) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, el tiempo de duración de esta se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.
- D) La empresa podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje que tendrá por objeto la adquisición de la formación teórico y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:
- 1) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
  - 2) La duración mínima del contrato será de seis y la máxima de tres años.
  - 3) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer





año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo. 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

- 4) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.
- E) En caso de que la empresa opte por la contratación a tiempo parcial, lo hará ateniéndose a las siguientes reglas:
  - 1) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán la prestación efectiva que las partes acuerden, con independencia de que la empresa se obliga a cotizar a la Seguridad Social por las cuantías que legalmente se establezcan en cada momento, para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones a las que legalmente tenga derecho.
  - 2) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no podrán realizar horas extraordinarias.
  - 3) Los trabajadores con contratos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que las de los trabajadores a tiempo completo.

Estas condiciones se determinarán proporcionalmente solo cuando deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos. Con independencia de lo aquí convenido, si a nivel estatal se promulgara normas sobre contratación, bien por ley, decreto-ley, decreto o norma de inferior rango, que llegara a colisionar con lo que aquí se pacta, tendrían las normas estatales preeminencia sobre las contenidas en este convenio.
- F) En el caso de que hubiera un cambio normativo que permitiera la realización de cualquier tipo de contratación del tipo que sea, la empresa podrá suscribir esos nuevos contratos siempre que se cumplan los requisitos y exigencias que se proveyeren en esa nueva disposición normativa.

#### Artículo 14. *Ingresos y periodos de prueba*

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

3. Los periodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el periodo de prueba.

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

5. Al personal eventual en contrataciones sucesivas, solo se le tendrá en cuenta el primer periodo de prueba, siempre que se trate del mismo puesto de trabajo.

6. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen, percibiendo idéntica remuneración, 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.

7. Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso, sin necesidad de su justificación y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización; por el contrario, 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 en la empresa.

## Artículo 15. *Promoción interna*

Todas las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán en primer lugar mediante el sistema de ascensos de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubrirán mediante concurso por el personal de la categoría inferior dentro del grupo profesional a que pertenezca, siempre que de acuerdo con la titulación exigida ello sea posible, valorándose como méritos la antigüedad y/o realización de cursos de especialización.
- 2) El comité de empresa deberá participar en el concurso para cubrir las vacantes por ascensos, tanto en el proceso de valoración de méritos y pruebas como en la calificación de las mismas.

## Artículo 16. *Trabajos de superior categoría*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año o de ocho durante dos años, se reclasificará profesionalmente en el puesto que haya desempeñado.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

## Artículo 17. *Trabajo de inferior categoría*

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo siempre al comité de empresa.

## Artículo 18. *Traslados*

1. Debido a que la empresa cuenta con varios centros de trabajo, cuando haya necesidad de trasladar personal de un centro a otro por necesidades del servicio, podrán ser trasladados de una sede a otra los trabajadores que así lo soliciten, salvo que la empresa entienda que por motivos empresariales deberá de trasladarse a un trabajador en concreto; para ello lo comunicará a los trabajadores para que dentro de la categoría profesional a ocupar se presenten voluntarios; en el supuesto de que no los hubiera, la empresa elegirá al que considere más adecuado, comunicándose al trabajador afectado y al comité de empresa con una antelación mínima de 15 días.

2. Estos traslados no tendrán la consideración de movilidad geográfica si se efectuaren de forma temporal por un tiempo inferior a seis meses, teniendo el trabajador en este caso derecho a las dietas y gastos de desplazamiento previstos en este convenio.

3. Si el traslado fuera superior a seis meses o tuviera el carácter de definitivo, el trabajador desplazado tendrá derecho a: a) Los gastos de transporte, tanto del trabajador como de sus familiares y enseres y b) El abono de cinco días de dietas, en la cuantía especificada en este convenio, cuando tengan a su cargo hasta un mínimo de tres familiares menores de edad o mayores incapacitados; de diez días si es casado o viudo/a y tiene a su cargo a más de tres y menos de siete familiares en aquellas condiciones y, por último, quince días de dietas al casado o viudo/a que tenga a su cargo siete o más familiares menores de edad o con incapacidad.

## Artículo 19. *Formación*

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y siempre y cuando dicha adaptación de horario sea posible por no entorpecer el normal desarrollo de la actividad empresarial.

- b) La empresa contribuirá económicamente a la formación de sus trabajadores en la cuantía, que en cada caso estime oportuno, siempre que dicha formación sea necesaria a juicio de la empresa y esté relacionada con las funciones del puesto de trabajo.
  - c) Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y solicite modificación de su jornada laboral, será preceptiva la elaboración de un informe por parte de su responsable directo en el que se concretarán los siguientes extremos: Idoneidad y adecuación entre los estudios a realizar y las funciones a desempeñar dentro de su puesto de trabajo y la posibilidad o no de modificar su jornada laboral en función de las necesidades del servicio y/o departamento. Si fuere posible dicha modificación, la empresa lo comunicará al trabajador con las indicaciones que en cada caso estime oportuno. La decisión podrá ser revocada cuando existan razones justificadas por necesidades del servicio.
2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en los puntos b) y c) anteriores, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

## CAPÍTULO IV

### El salario

#### Artículo 20. *Elevación salarial*

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo son los que figuran en el anexo I que se acompaña al mismo.
2. La subida salarial para los años, 2019 y 2020 será la que experimente el IPC que se publique por el Gobierno en el año inmediatamente anterior, a excepción del plus de antigüedad.
3. En el caso de que en cualquiera de dichos años hubiera una bajada del referido índice, el salario permanecerá inalterado; no obstante, si la bajada fuera de dos años consecutivos, en ese caso el salario se reducirá en la bajada del IPC que experimente ese último año y en el supuesto de que la bajada fuera de los tres años la bajada de ese tercer año será la bajada que experimente en ese año el IPC.

#### Artículo 21. *Fecha y forma de pago*

El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente antes del día 10 de cada mes vencido.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente identificada previamente por el trabajador; este podrá reclamar que se le descuente la cuota del sindicato al que se halle afiliado y que el importe de dicha suma se ingrese en la cuenta del sindicato. El recibo de la nómina se le entregará mensualmente con la finalidad de que pueda comprobar los ingresos y retenciones que se le efectúan.

#### Artículo 22. *Salario base*

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.
2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el anexo 1 de la tabla económica aneja a este convenio.

#### Artículo 23. *Complemento personal de antigüedad*

Los trabajadores que al amparo de la aplicación del actual convenio colectivo tengan reconocido este complemento, continuarán percibiendo el complemento personal de antigüedad,

cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 3 por 100 sobre el salario base por trienio. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 21 por 100 como máximo del salario base.

#### Artículo 24. *Complementos de vencimiento superior al mes*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se corresponden con las llamadas pagas de verano y Navidad. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad en la que se incluirán los conceptos de salario base y antigüedad, en el supuesto de tenerla reconocida; dichas pagas se abonarán prorrateadas mensualmente al trabajador cuando este así lo reclame.

#### Artículo 25. *Complemento personal*

Si excepcionalmente, como consecuencia de la aplicación del actual convenio colectivo o por cualquier circunstancia personal o laboral, cualquier trabajador viniera percibiendo un salario superior al establecido por este convenio, mantendrá íntegro dicha diferencia que se le abonará mediante un plus personal que experimentará el mismo incremento que el resto de los conceptos salariales, conforme a lo establecido en el artículo 20 de este convenio.

#### Artículo 26. *Plus de transporte*

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonará mensualmente la suma de 111,20 euros en 2018. Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en el mes de vacaciones.

Dicha suma experimentará anualmente el mismo incremento que el salario base.

#### Artículo 27. *Dietas por desplazamiento*

Todos los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas y gastos de locomoción que nunca tendrán carácter salarial ni afectarán al salario:

- 1) 10 euros por cada comida que se vean obligados a hacer (almuerzo o cena) equivalente a la media dieta.
- 2) En caso de tener que comer y cenar fuera del domicilio se tendrá derecho a la dieta completa ascendente a la suma de 20 euros.
- 3) En el supuesto de que por necesidades del servicio encomendado se tuviera que pernoctar fuera del domicilio particular por gastos de hospedaje se cubre hasta 60 euros.
- 4) En los días de salida y llegada devengarán dieta entera; de existir posibilidades de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengarán solamente media dieta.
- 5) En todos los casos para el percibo de dichas cantidades el trabajador deberá de justificar mediante la aportación del correspondiente ticket o factura y en caso de necesidad de efectuar noche en otra localidad el servicio de hospedaje podrá ser contratado directamente por la empresa.
6. Gastos de desplazamiento: Cuando el trabajador que se desplace por necesidad de la empresa lo haga en su vehículo particular, tendrá derecho a una indemnización de 0.19 euros por kilómetro recorrido; para el cobro de dicha indemnización el trabajador tendrá que justificar el uso de su vehículo y rellenar la ficha correspondiente con los datos precisos exigidos para ello.

## CAPÍTULO V

**Jornada laboral, vacaciones y permisos****Artículo 28. Jornada laboral ordinaria**

1. La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

La jornada máxima diaria no deberá superar las 8 horas, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en estos el/la trabajador/a descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente a razón de que por cada hora extraordinaria trabajada haya una hora y treinta minutos de descanso siempre que el/la trabajador/a esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar el buen funcionamiento de la empresa.

Dichos turnos podrán ser rotativos o fijos.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada podrá alcanzar hasta el 10 % previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 10 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

5. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa y la empresa establecerán la regulación correspondiente.

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo, se acuerda:

- a) Jornada de lunes a domingos con carácter general.

**Artículo 29. Puntualidad en el trabajo**

Sin perjuicio de la facultad sancionatoria de la empresa, las faltas de puntualidad en el trabajo tendrán el descuento salarial siguiente:

Menos de 1/2 hora: Pérdida de 1/2 hora.

Más de 1/2 hora y menos de 1 hora: Pérdida de 1 hora.

Menos de 1 y 1/2 horas: Pérdida de 1 y 1/2 horas.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.a, del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 30. *Horario de trabajo*

1. La empresa establecerá, previa deliberación con los representantes legales de los trabajadores, la jornada diaria y semanal, en función de que la misma sea jornada partida o continuada.
2. Anualmente el calendario laboral elaborado por la empresa se expondrá en sitio visible en cada centro de trabajo.

## Artículo 31. *Horas extraordinarias*

Serán horas extraordinarias aquellas que superen las establecidas semanalmente en este convenio y se someterán a las siguientes reglas:

1. Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando estas sean absolutamente necesarias sin que en ningún caso se puedan superar los máximos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y en concreto 80 al año, salvo lo estipulado en el número 2.  
La empresa tendrá la opción de elegir si las horas extraordinarias que haya realizado se le abonan en la cuantía que se especifica en este artículo o si se le compensan por tiempo de descanso. Si opta por tiempo de descanso, la relación será: Por cada hora extraordinaria realizada, le corresponderá hora y media ordinarias de descanso. El momento en que el trabajador pueda disfrutar de las horas ordinarias de descanso que haya ido acumulando será establecido de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, y siempre dentro del ámbito o vigencia del contrato. Este tiempo de descanso será retribuido como si fuesen horas ordinarias y, por supuesto, siempre debidamente cotizado.
2. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes no se computarán como tales.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por ley.  
La Dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.
4. A los efectos del cómputo de las ochenta horas al año indicadas deberá quedar sentado que no se computaran al efecto las que hayan sido compensadas con descanso.
5. El importe de las horas extraordinarias se abonará con los siguientes recargos:
  - Las realizadas en días no laborables, el 150 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo.
  - El resto, con el 75 por 100.
6. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años o a los que tengan suscrito un contrato de formación.

## Artículo 32. *Descanso semanal*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que podrá ser cualquier día de la semana habida cuenta de la actividad propia de la empresa requiere más prestación de servicios los fines de semana sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28, apartado b), sobre prolongación de la jornada a la tarde del sábado y/o domingo.

Debido al carácter de estacionalidad de la actividad empresarial, el citado descanso mínimo semanal podrá ser interrumpido para la atención de trabajos urgentes, o en aquellos supuestos de fuerza mayor, con el fin de evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento.

### Artículo 33. *Vacaciones*

1. Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado.

2. Podrán fraccionarse las vacaciones a propuesta de la empresa. El fraccionamiento a que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos periodos, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3. Como consecuencia de la actividad empresarial las vacaciones deberán disfrutarse en temporada baja, entre el mes de noviembre y marzo, inclusive.

4. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo, en los últimos tres meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo período.

5. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.

6. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de incapacidad temporal por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la derivada de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Artículo 34. *Licencias retribuidas*

1. Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables 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 cuarenta y seis de esta ley.

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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Se asimilan, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la de pareja de hecho. No obstante, para disfrutar en este caso del permiso de 15 días, será preciso presentar la inscripción en el Registro Civil. Para disfrutar de un nuevo periodo de 15 días, será necesario que al menos, haya transcurrido tres años desde el anterior disfrute.

## Artículo 35. *Maternidad, cuidado de menores y familiares y lactancia*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del



extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.
6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.



7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis, o el que corresponda en su momento, de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 36. *Excedencias*

1. Los trabajadores fijos de plantilla, con una antigüedad de al menos 1 año, podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo; el periodo mínimo en el que un trabajador puede permanecer en excedencia voluntaria es de 6 meses y el máximo de cinco años y la vuelta al trabajo está supeditada a la existencia de plaza efectiva. Las solicitudes, tanto de excedencia como de reincorporación han de producirse con una antelación mínima de un mes, quedando supeditada la reincorporación a la empresa a la existencia de vacante de la categoría profesional de la persona que pretenda la reincorporación.

2. La excedencia forzosa se regirá en las condiciones en que dichas excedencias están establecidas establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 37. *Ceses*

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.

#### Artículo 38. *Jubilación*

En cuanto a la jubilación las partes se remiten a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de cumplir la edad legalmente establecida en la legislación de Seguridad Social y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 20 años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cinco mensualidades de su retribución íntegra, incluida prorrateo de pagas extras, en el supuesto de que lo hicieren a los 61 años, de cuatro mensualidades en el supuesto de que la jubilación tuviere lugar cuando tenga 62 años, de tres mensualidades cuando tenga 63 años y de dos mensualidades cuando la jubilación tuviera lugar a los 64 o 65 años.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 39. *Clases de faltas*

A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se explicitan en

los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

#### Artículo 40. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de diez días.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- i) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.
- j) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

#### Artículo 41. *Faltas graves*

Serán consideradas faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de veinte días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de veinte días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
- ll) La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

- m) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el periodo de treinta días.
- n) Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

#### Artículo 42. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.
- b) Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o al público al que se atiende.
- e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

#### Artículo 43. *Sanciones*

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### A) FALTAS LEVES:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo desde uno a tres días.

##### B) FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

##### C) FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

#### Artículo 44. *Régimen sancionador*

a) Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quién delega la facultad de imponer sanciones.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha del despido y los hechos que la motivaron.

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

c) La empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves.

d) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

e) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

#### Artículo 45. *Acoso moral en el trabajo*

El acoso moral es toda conducta vejatoria, intimidatoria e injusta, de tipo gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición, gravedad o sistematización contra la dignidad, la libertad, la integridad física o psíquica de una persona o sus derechos fundamentales susceptibles de amparo constitucional, que se produce en el marco de la empresa con la intención de dañar, con producción efectiva de un daño grave en la esfera de los derechos fundamentales del trabajador. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona constituirá acoso moral por razón de género.

La empresa favorecerá que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

El personal afectado por el presente convenio, tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, incluido expresamente el que se efectúe por razón de género o sexual, por parte de compañeros/as y superiores tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

#### Artículo 46. *Utilización de medios técnicos en el trabajo*

1. En horas y lugar de trabajo se prohíbe la utilización de medios propios de telefonía, tablets, ordenadores o similares.

2. En el lugar y mientras se desarrolle la actividad laboral por cada uno de los trabajadores tan sólo se podrán utilizar los medios y dispositivos técnicos que ponga la empresa a disposición de cada uno de los trabajadores; dichos medios se utilizarán exclusivamente para el desempeño de dicha labor, y para controlar la correcta utilización de los mismos, cuando la empresa tenga sospecha de su utilización de forma indebida, podrá en presencia de dos miembros del comité de empresa y del propio trabajador, realizar un análisis o inspección de los archivos de dichos medios para comprobar que los mismos han tenido la correcta aplicación y que no han sido utilizados para fines distintos de aquellos a los que se encuentran destinados.

### CAPÍTULO VII

#### Acción sindical

#### Artículo 47. *Derechos sindicales*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido del título II del Estatuto de los Trabajadores (artículos 61 a 81), así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 48. *Comisión paritaria*

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo y muy especialmente en los primeros momentos de su aplicación para procurar la exacta calificación profesional de aquellos trabajadores que puedan verse afectados por la entrada en vigor del convenio y la aplicación del nuevo sistema de retribución.

- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
  - c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio.
  - d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.
  - e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
  - f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.
2. La comisión paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo.

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.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la comisión paritaria.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. La comisión paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de diez días hábiles de antelación, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los reunidos

Tanto los vocales, como asesores/as serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán estas al SERCLA.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

#### Artículo 49. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*

Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del convenio colectivo serán sometidos a solución extrajudicial ante el organismo público que tenga asumidas en cada momento esta competencia. A tal efecto se seguirá el procedimiento administrativo que corresponda.

#### Artículo 50. *Derechos supletorios*

En todo aquello que no se hubiere pactado en este convenio, y que afecte tanto a las condiciones económicas, como a las relaciones laborales, se estará, por ambas partes, a cuanto establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.



## ANEXO I

CATEGORÍA	BASE	2 PAGAS	TOTAL
LIMPIADORA	900	150	1.050
SOCORRISTAS	900	150	1.050
ADMINISTRATIVO	900	150	1.050
COMERCIAL	900	150	1.050
PEÓN	900	150	1.050
AUXILIAR JAR.	910	151,7	1.062
VIGILANTE	900	150	1.050
JARDINERO	925	154,2	1.079
OFICIAL JAR.	935	155,8	1.091
MAESTR. JAR.	950	158,3	1.108
ENCARGADO	960	160	1.120
APRENDIZ 1.ER AÑO	675	112,5	788
APRENDIZ 2.º AÑO	765	127,5	893

8185/2019