

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TECONMA. S.A.****CÓDIGO DE CONVENIO: 1103932****Capítulo I. Condiciones generales.****Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios para la empresa Teconma, S.A. concesionaria del servicio de mantenimiento de jardines y zonas verdes del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y sus pedanías.

Las actividades que comprende el presente convenio son las propias del servicio de mantenimiento de jardines y zonas verdes del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y sus pedanías.

La empresa no subcontratará la prestación de los servicios habituales recogidos en el pliego de condiciones.

Queda expresamente excluida, cualquier otra actividad que realice la Empresa Teconma, S.A.

Artículo 2. Ámbito temporal y prorrogación.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006. 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, comunicándose a su vez a la otra parte

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 3. Subida salarial.

La subida salarial para el año 2005 será del 3.2 %. Si el IPC real supera al IPC previsto, se revisará al alza y se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.



Para el año 2006, la subida salarial será del IPC previsto sobre la tabla actualizada del ejercicio anterior. Si el IPC real supera al IPC previsto, se revisara al alza y se aplicara con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

En el supuesto de prórroga del vigente acuerdo para el año 2007 y siguientes, el incremento salarial será del IPC previsto sobre la tabla actualizada del ejercicio anterior. Si el IPC real supera al IPC previsto, se revisara al alza y se aplicara con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en curso.

Los atrasos o diferencias que se hubieran podido producir por esta revisión, se abonaran dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensara y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

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.

Las Normas contenidas en el presente convenio regularan las condiciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

No obstante lo anterior, en todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

Por tratarse de un Convenio de Empresa, que afecta, además, a un solo Centro de Trabajo, firmado exclusivamente por la Dirección de la Empresa y el Comité de



Empresa de dicho Centro, todas aquellas cuestiones que se susciten para la aclaración o interpretación de este Convenio serán objeto de las reuniones periódicas entre Empresa y Comité.

En el caso de que no se alcance acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria (Comité y Empresa), ésta enviará el Acta de la reunión, recogiendo la posición de cada parte, al Comité de Empresa y a la Dirección de la Empresa, con el fin de dejar expedito el acceso a la vía administrativo o jurisdiccional o a aquellos otros organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 7. Contratación.

La contratación de personal eventual se realizará a través de la Oficina Pública de Empleo.

Para la realización de cualesquiera servicios la empresa acudirá directamente a la contratación directa con el trabajador/a.

Para la prestación de los servicios recogidos en el Pliego de Condiciones se podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo a tiempo completo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento: no obstante y, con carácter preferente. las relaciones laborales serán de carácter indefinido.

Se respetara el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET. Que será de aplicación tanto al personal con contrato in definido como para el personal con contrato de duración determinada.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

La empresa estará obligada a entregar a los trabajadores copia de sus contratos de trabajo el primer día de inicio de la actividad para la que fue contratado, ante la presencia obligatoria de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 8. Periodo de prueba.

El período de prueba en caso de ingreso de nuevos trabajadores será de 15 días laborables, excepto para los técnicos titulados que tendrán la duración establecida por la Ley.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir libremente su relación laboral, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.





Transcurrido dicho periodo, y superado, por tanto, el periodo de prueba, el contrato de trabajo adquirirá firmeza, computándose a efectos de antigüedad en la empresa el citado periodo de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 9. Trabajo de superior e inferior categoría.

1.- El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de noventa días durante un año, alternos o consecutivos, vera reconocida por la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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.

Así mismo si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inmediatamente inferior a la suya. Sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Se establece para todo el personal una jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias, en jornada continuada de 7.00 hasta las 14,00 horas.

Durante la jornada de trabajo existirá un descanso de 30 minutos para el desayuno, considerándose este como tiempo de trabajo efectivo.

Si por razones de trabajo fuera necesario establecer un turno de Larde, este tendrá carácter voluntario, abonando la empresa un plus de 50 euros mensuales a cada trabajador que realice sus funciones en el turno de tarde.

Se consideran como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre. Si coincidiesen en sábado o domingo pasaran al viernes. Si el día 25 de diciembre y 1 de enero coincidiesen en sábado, estas fiestas pasaran a disfrutarse el lunes siguiente. Del mismo modo si cualquier fiesta nacional, autonómica o local coincidiese en sábado, ésta pasará a disfrutarse el viernes inmediatamente anterior.

Se acuerda que el día 23 de agosto (día de la Patrona) de cada año será festivo a





todos los efectos para toda la plantilla.

La jornada de trabajo en Semana Santa será de 9.00 hasta las 13.00 horas de lunes a miércoles.

Durante la semana de la Feria del Caballo la jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente manera:

- a) Lunes en jornada normal.
- b) Martes, miércoles y jueves la jornada serán de 9,00 hasta las 13.00 horas.
- e) Viernes será día de descanso.

Artículo 11. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, o la parte proporcional según el periodo trabajado en la empresa.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Los trabajadores comunicaran a la empresa con al menos un mes de antelación el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones anuales.

Si a criterio de la empresa coincidiese un número elevado de trabajadores de la misma categoría profesional en un mismo periodo y no fuese posible el disfrute de la totalidad, serán éstos quienes tendrán que ponerse de acuerdo, caso contrario se hará un sorteo con presencia del Comité,

El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos. Así mismo. si antes de iniciar las vacaciones el trabajador se encuentra de baja por IT, podrá adaptar sus vacaciones a otro periodo.

En ningún caso de disfrute de vacaciones sobrepasará el día 10 de enero del siguiente año.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición en su caso, la contratación de nuevo personal.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.





Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria diaria En el supuesto de que por esta causa hubiese que realizarlas, su abono será de 13.74 euros por hora realizada y de 20,61 euros cuando su realización de lleve a cabo en domingos o festivos.

La empresa no podrá hacer discriminación entre los trabajadores de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Capítulo III. Permisos. Licencias y excedencias.

Artículo 13. Permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

- 1.- Por matrimonio civil o religioso, pareja de hecho, 16 días naturales.
- 2.- Por intervención quirúrgica, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y conyugue o pareja de hecho cuatro días naturales.
- 3.- Nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento 4 días naturales, al menos dos serán laborables
- 4.- Deberes públicos de carácter Inexcusables y siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo que sea necesario.
- 5.- Traslado de domicilio: dos días hábiles y 3 días cuando se trate del traslado a otra localidad.
6. - Un día natural, dos si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro conyugue, con el límite de tres bodas al año.
- 7.- Por Primera Comunión de hijos 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la misma, excepto en sábado.
- 8.- Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a permiso retribuido para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda.

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensivo a consultas privadas.



9.- Para la asistencia a exámenes de estudios oficiales en los que este matriculado el trabajador/a y así lo haya comunicado a la empresa con una antelación mínima de 6 días, siempre que sea posible, debiendo acompañar certificación del centro relativa a las fechas de exámenes o su posterior justificación. Incluido el carnet de conducir

10.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11.- Cuatro días de asuntos propios a elección del trabajador.

En caso de que el hecho causante del permiso o licencia sucediese en provincia distinta al de residencia, éstos se ampliarán en dos días más.

Los permisos recogidos en el punto 2 podrán cogerse discontinuos el número de días de trabajo efectivos, previo acuerdo con la Empresa,

En cualquier caso y en lo no previsto en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación específica.

Artículo 14. Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento, y reducción de jornada.

A).- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. - En el supuesto de maternidad, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, 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, Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinado e interrumpido 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. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del periodo de suspensión

2.- En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión





tendrá una duración de veinte semanas interrumpidas, 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/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. 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 la forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

Cuando los periodos de suspensión coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

B).- Excedencia por cuidado de familiares.

1.- Los trabajadores/as 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

2.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

La excedencia por cuidado de familiares 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,

C).- Reducción de la jornada por motivos familiares.



1.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma interrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a. dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias, los permisos retribuidos o no y las reducciones de jornada por motivos familiares deberán ser suplidos obligatoriamente por nuevas contrataciones.

Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

D).- Excedencias voluntarias.

Los trabajadores/as fijos con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a excedencia por un periodo mínimo de seis meses, y máximo de tres años, garantizándole la empresa la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo a la finalización de la misma.

En lo no recogido en los párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.



El personal fijo podrá solicitar permisos sin sueldo por un período máximo de 6 meses prorrogable por otros 6, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, solo podrá formularse por aquellos empleados que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su caso la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado, comunicándole los motivos por los que va a ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas,

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 16. Retribuciones.

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en la tabla anexa.

Artículo 17. Plus penoso y peligroso.

La empresa abonará mensualmente a cada trabajador por este concepto la cantidad de 55 euros.

Artículo 18. Pluses penosos y peligrosos específicos.

La empresa abonará, por cada día trabajado de utilización o afectación en función de las peculiaridades específicas de cada puesto de trabajo los siguientes pluses:

A) Desbrozadora.- 2,86 euros día.

B) Limpieza.- 1,05 euros día.

C) Cortasetos/motosierra.-1,75 euros día.

D) Riego y cuadros eléctricos.- 1.25 euros día.

E) Altura.- 3.75 euros día.

F) Fitosanitarios.- 1.75 euros día.

G) Vehículos y maquinaria.- 1.25 euros día.



H) Taludes.- 1,75 euros día.

Artículo 19. Plus de transporte.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá mensualmente la cantidad de 100 euros en concepto de plus de transporte.

Artículo 20. Plus de vestuario.

La empresa abonará mensualmente a cada trabajador un plus de vestuario para el mantenimiento y conservación de la ropa de trabajo. La cantidad a abonar por este plus es de 30,29 euros.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Se establece tres pagas extraordinarias, la de junio se abonarán en los primeros 20 días de mes, la de diciembre se abonará antes del día 15, por el importe de salario mensual más antigüedad. La tercera paga. Paga de la patrona, se abonará el día 23 de agosto de cada año cuyo importe será igual que las dos anteriores.

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

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

Artículo 22. Complemento de antigüedad.

Se devengará este complemento mensual. Se abonará al cumplir dos años (1 bienio), los restantes tramos cada cuatro años hasta los dieciocho años (cuatrienios), a partir de los dieciocho años se devengará nuevamente por bienios, hasta un máximo de 28 años, cuyo importe para el año 2005 se establece en las tablas anexas.

Este complemento comenzará a devengarse desde primeros del mes que se cumpla.

Se incrementará el complemento de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión salarial.

Artículo 23. Complemento por incapacidad temporal.

(I.T.) En los casos de IT. La empresa abonará un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos, a partir del cuarto día de la IT y mientras dure ésta.



Las situación de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extras.

Capítulo V. Derechos sociales.

Artículo 24. Premios y ayudas.

Se establece una serie de ayudas en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan para los trabajadores/as afectados al presente Convenio.

A) En concepto de nupcialidad o parejas de hecho el personal recibirá 150 euros.

B) En concepto de natalidad o adopción el personal recibirá 150 euros.

C) Los empleados/as matriculados o que tengan hijos matriculados en:

Guarderías infantil	80 euros
Primaria y E.S.O.	80 euros
Bachillerato y F.P.	80 euros
Estudios superiores	100 euros

Dicha cantidad se hará efectiva junto con la nómina del mes de Octubre. Para ello será preciso presentar Certificado de matriculación individual del Centro de Enseñanza en el mes de Septiembre.

D) Por jubilación:

A los 60 años	3.312 euros
A los 61 años	3.012 euros
A los 62 años	2.712 euros
A los 63 años	2.412 euros
A los 64 años	2.112 euros

Artículo 25. Seguro de vida.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros para todos/as los/as trabajadores/as de la misma.

Esta póliza de seguros cubrirá los casos de muerte por cualquier causa, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para su trabajo habitual. El/la trabajador/a, sus herederos legales o la persona que él/ella designe, percibirán en concepto de indemnización



durante la vigencia del convenio. la cantidad de 16.000 euros.

La Empresa una vez concertada la póliza de Seguros, entregará al Comité de Empresa una fotocopia.

Toda prótesis personal que inexcusablemente tenga que utilizar el/la trabajador/a constantemente como por ejemplo: gafas, aparatos auditivos, prótesis. En caso de rotura durante la prestación del servicio, el/la trabajador/a lo comunicara al encargado, y éste a su vez, mediante los cauces oportunos, lo pondrá en conocimiento de la Compañía aseguradora para su reposición. Del mismo modo. si el trabajador sufriera un accidente de trabajo y se le tuviese que implantar alguna prótesis que no cubriese el Instituto Nacional de la Seguridad Social ni la Mutua correspondiente, correría a cargo de la Compañía de seguros.

Capítulo VI. Órganos de representación colectiva y sindical.

Artículo 26. Garantías y derechos sindicales.

Los miembros del Comité o Delegados de Personal dispondrán de setenta horas anuales para la asistencia de cursos de formación sindical y de 25 horas mensuales para cada Delegado o Miembro del Comité, pudiéndose ser acumuladas o cedidas entre ellos.

La empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical en la nomina del empleado/a que lo solicite y abonarla en la cuenta que le indique el sindicato al que pertenece este trabajador/a.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias.

Capítulo VII. Prevención y salud laboral.

Artículo 27. Seguridad y salud laboral.

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.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos





y del resultado global de las revisiones, asimismo. se dará copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral o a los Delegados de Prevención.

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. La trabajadora 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.

El párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

En el supuesto de suspensión por riesgos durante el embarazo o maternidad, la empresa abonará complementariamente él la prestación de la seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

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

En lo no previsto en los apanados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las nomas 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 informarán asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en la Delegación de Jerez de la Frontera en materia de prevención de

riesgos Laborales, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la ley 31/95 de Prevención de riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del empresario en número igual al de Delegados de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud una adecuada formación en el campo de la prevención para el correcto ejercicio de sus funciones.

Artículo 28. Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán a los/las trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año, uno en abril y el segundo en septiembre y siempre de acuerdo con el Comité o Delegados, adaptando los mismos a la temporada. El conjunto consiste en:

Abril:

3 camisas de manga corta.

3 pantalones de verano.

1 par de zapatos apropiado y contemplando la LPRL.

1 chupa de verano

Septiembre:

2 camisas de manga larga.

2 pantalones de invierno.

2 jerseys de lana

1 chupa de pana o similar.

1 anorak cada dos años.

1 par de zapatos de seguridad y contemplando la LPRL.

Para los trabajadores que utilicen tractor o moto para el desempeño de sus funciones, se le entregará unos guantes de abrigo y un cuello polar.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de



septiembre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de abril 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 VIII.

Artículo 29. Personal eventual.

La bolsa de trabajo está constituida por la relación nominal de trabajadores/as que se detalla según documento anexo al presente Acuerdo, y se mantienen los mismos criterios para su contratación que se recogían en el acta de 23 de Mayo del 2003, a saber:

Se acuerda entre a empresa y los representantes de los trabajadores respetar la lista anexa de personal al realizar tanto contrataciones eventuales como ampliación de plantilla para el servido de mantenimiento de jardines de Jerez y sus pedanías. No obstante el orden de antigüedad podrá ser alterado en función del trabajo a desarrollar y su concordancia con las aptitudes de cada uno de los trabajadores, siempre a criterio de la empresa. También se podrán realizar contrataciones fuera de la relación si para determinados trabajos, los componentes de ésta no presentan aptitudes o conocimientos suficientes para su desarrollo.

Anexo I. Bolsa de contratación

Francisco Javier Rodríguez Martínez

Ricardo Almodóvar Fernández

Modesto Gutiérrez López

Miguel Domínguez Cabral

Manuel Hermosin Roldan

Juan Manuel Castro Lobo

Jose Julio Caballero Ramírez

Jose Luis Vela Aguilar

Juan Rivas Muñoz





Juan Pedro Rosa Camacho

Jorge Bernal Garcia

David Menacho Romero

Javier de la Calle Benjumeda

Jose Luis Soto Caballero

Antonio Sánchez Tejero

Fernando Gago Arjon

ANEXO II. SALARIOS 2005

CATEGORIA	S. BASE 15PAGAS	PLUS PENOSO 12 PAGAS	PLUS TRANSPORTE 12PAGAS	PLUS VESTUARIO 12 PAGAS
ENCARGADO	970,12.	" 55,00.	" 100,00 30,29
ADMINISTRATIVO,	920,97	" 55,00	" 100,00 30,29
OF. JARDINERO.	924,90	55,00	100,00 30,29
JARDINERO	875,51	55,00	100,00 30,29
AUX.JARDINERO.	837,01	55,00	100,00 30,29
PEON	787,63	55,00	100,00 30,19

ANEXO III. ANTIGÜEDADES 2005

ANTIGÜEDAD	CATEGORIA PROFESIONAL	Personal Oficios Varios	Personal Administrativo
2 AÑOS		19,40	" 21,01
6 AÑOS		53,79	" 58,09
10 AÑOS		94,15	" 101,60
14 AÑOS		134,54	" 145,15
18 AÑOS		168,58	" 182,45
22 AÑOS		202,67	" 225,42
26 AÑOS		215,22	" 232,24
30 AÑOS		263,15	" 283,79
34 AÑOS		295,76	" 319,01
38 AÑOS		322,81	" 348,38

A la delegación provincial de empleo, Cádiz.

D. Rafael Tejada Gallegos, en calidad de representante de la Comisión negociadora del Primer Convenio Colectivo de Empresa, perteneciente a los trabajadores de la empresa Tecnomma, S.A. concesionaria del servicio de mantenimiento de jardines y zonas verdes del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y sus pedanías, nombrado por las partes, a los efectos de seguir los trámites relativos a depósito, registro y publicidad del mismo, comparece y como mejor proceda. DICE:

Que en relación a su escrito nº 11712, sobre subsanación de Convenio 32/2005, se le comunica que:



Efectivamente se trata de un error en el artículo 14 referido a las excedencias en sus apartados A)1, relativo a maternidad y en él A)2 relativo a la adopción y acogimiento. donde dice interrumpido/a, debe decir, .ininterrumpido/a.

Igualmente se trata de un error lo recogido en el apartado D) del artículo 14, referido a las excedencias voluntarias, donde dice "tres años", debe de decir "cinco años'.

Asimismo manifiesto, que a efectos de recibir notificaciones el domicilio designado es Plaza del Arenal nº 20-22, 3ª planta en Jerez de la Frontera.

Por todo ello.

SOLICITA, a esa Delegación Provincial de Empleo que, teniendo por presentado este escrito en tiempo y forma, y sus copias correspondientes, se sirva admitirlo y tener por cumplimiento el trámite previsto en el artículo 90.2 del ET acordando el registro del Primer Convenio Colectivo de Empresa, perteneciente a los trabajadores de la empresa Tecnomma, S.A, concesionaria del servicio de mantenimiento de jardines y zonas verdes del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y sus pedanías, así como su depósito y su posterior remisión al Boletín Oficial para su publicación.

Jerez de la Frontera a 29 de septiembre de 2005. Fdo.: Rafael Tejada Gallegos.

