



CONVENIO COLECTIVO DE JARDINERÍA DE CELTA PRIX EN AYAMONTE Y CARTAYA

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en término municipal de Ayamonte y Cartaya.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y obligará a CELTA PRIX S.L. como empresa que realiza el servicio de conservación y mantenimiento de Jardines del Excmo. Ayuntamiento de Ayamonte y Cartaya.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de Diciembre del 2006 y el 31 de diciembre de 2009. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Artículo 5. Prelación de normas.

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

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

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las normas contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más bene?ciosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiesen algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que





para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

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

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

Artículo 7. Clasi?cación del personal.

El personal se clasi?ca en:

1. Encargado o maestro jardinero. Es el trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos su?cientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.

2. O?cial jardinero. Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Al menos el 20% del personal de oficios manuales han de pertenecer a esta categoría.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantear el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con carné de clase B.

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

3. O?cial conductor. Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan carné de primera o primera especial, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como de su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractor, etc.) Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.



Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, moto niveladoras y similares.

En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y además derechos de su categoría profesional, dado que esta categoría se la clasifica como de polivalente.

4. Jardinero. Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar.

Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:

Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.

Protección y entutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc.

Poda y limpieza de toda clase de tipo de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.

Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

5. Auxiliar jardinero. Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y con una experiencia en el sector de tres años, son funciones propias de esta categoría:

Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.

Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.

Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.

Riegos en general.

Limpiezas de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.)

Siega de césped.

Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.)

Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.

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

6. Peón jardinero de primera. Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y con una experiencia en el sector de tres años, son funciones propias de esta categoría:

Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.

Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.

Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.

Riegos en general.

Limpiezas de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.)

Siega de césped.

Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.)

Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.

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

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

7. Peón jardinero de segunda. Es aquel trabajador/a mayor de dieciocho años, sin experiencia alguna en el sector.



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

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

Artículo 8. Revalorización de los puestos de trabajo.

Se realizarán las revalorizaciones en los meses de Septiembre y Febrero.

Para ello se tendrán en cuenta el trabajo que realiza habitualmente en la empresa y los conocimientos mínimos de jardinería para el ascenso a la siguiente categoría.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo, lo que supone 37 horas y cuarenta y cinco minutos semanales.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En los parques y grandes extensiones de terreno en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador/a, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, inicie la salida de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada completa trabajada.

La distribución de la jornada es de siete horas por jornada y una tarde tres horas, y en el mes de Agosto de seis horas y media por jornada y una tarde tres horas.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y 31 de diciembre.

Artículo 10. Vacaciones.

El período será de un mes natural retribuido.

Artículo 11. Plus de conservación y mantenimiento.

Se establece un plus anual por conservación y mantenimiento del vestuario según tablas anexas. Su abono será proporcional al tiempo trabajado en el año,



computándose por meses o fracción y se hará efectivo cuando se disfruten las vacaciones.

Artículo 12. Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

a) Por matrimonio, veinte días naturales,

b) Por enfermedad muy grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días si es en la provincia donde reside el trabajador Y cinco días naturales si es fuera de la misma.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad un día natural o dos según sea dentro o fuera de la provincia.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo, cuatro días naturales de los que, al menos dos de ellos, serán hábiles, ampliable a dos o más si es fuera de la provincia.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo, cuatro días naturales de los que al menos dos de ellos, serán hábiles, ampliable a dos o más si es fuera de la provincia

d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, B.U.P. y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

e) Durante dos días por traslado de domicilio.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán



derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma ?nalidad.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Un día natural, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de dos bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

k) Seis días para asuntos propios.

Artículo 17. Régimen disciplinario.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las empresas podrán sancionar a los trabajadores/as por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta de trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en el período de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, firmar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.





4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros/as.

C) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.

2. El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.

4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre compañeros/as de trabajo.

6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.

7. La ofensa habitual.

8. La reiteración en la falta grave.

9. El incumplimiento de las medidas de seguridad y de riesgos laborales.

10. La inasistencia a los cursos de prevención de riesgos laborales.

11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. No advertir, inmediatamente a sus jefes de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

14. La desobediencia continuada o persistente.

D) Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores/as, por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

Por faltas leves:



Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.

Despido.

E) En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Delegado de personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador/a.

Artículo 14. Salario Convenio.

El salario mensual es el que figura como tal para cada trabajador/a en las tablas salariales como anexo.

Artículo 15. Plus de transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

Euros

2006 110,00

2007 110,00

2008 110,00

2009 110,00

Artículo 16 Plus de Conservación.

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente.

Euros



2006 30,00

2007 30,00

2008 30,00

2009 30,00

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base mensual.

Artículo 18. Plus antigüedad.

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años cuyos importes se establece en las tablas que se adjuntan.

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

Artículo 19. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, que se fija en una cantidad mensual de 60 €. Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

Artículo 20. Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores/as en la prestación de su 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.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de junio y diciembre de cada año por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un período de devengo semestral.



Asimismo se establece una paga especial denominada «paga verde» en el número de días de salario base mensual y antigüedad que se establecen a continuación. Para el cálculo del importe de cada día se dividirá el salario base mensual y la antigüedad entre 30.

2006: 12.

2007: 18.

2008: 24.

2009: 30.

El devengo de esta paga será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo

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

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

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

Artículo 19. Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrá consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se concretará entre las partes el abono de las horas extraordinarias al precio de Lunes a Sábado de 15 € y Domingos y festivos de 23 €.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas



extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas ordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

El pago de las horas extraordinarias serán pagaderas en la nómina del mes siguiente al que se realizaron.

Artículo 20. Complementos en caso de incapacidad temporal (L.T.)

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y sólo para los casos en que sea necesario la hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy vigente garantice el 100 por ciento del salario del Convenio, durante la aludida hospitalización.

Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de tres-cientos sesenta y cinco días al año, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes garantice el 100 por ciento del salario del Convenio.

En los casos de IT. por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, hoy vigente, garantice el 60 por ciento del salario del Convenio durante los días cuarto al sexto de la baja, y el 75 por ciento del salario del Convenio a partir del séptimo día. En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el Plus de transporte y el Plus de Peligrosidad.

Artículo 21. Cláusula de subrogación.

1. Subrogación del personal. Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.





En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión

o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.
3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias



al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

Se subrogan asimismo los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

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

Se subrogan asimismo los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad. La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los su-puestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que se lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del



empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. Documentos a facilitar. La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

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

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

e) Fotocopia de los T.C.-1 y T.C.-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

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

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

6. Liquidación y prorratas. La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los trabajadores/as, las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores. Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Artículo 22. Desplazamientos y dietas.

a) Desplazamientos: Se entienden retribuidos por el del Plus de Transporte los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, así como los realizados íbera del mismo, dentro de un radio de 5 km desde el límite de dicho casco urbano. Para los demás desplazamientos, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal. Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el





medio más idóneo de transporte.

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

La media dieta se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de 25 km del límite del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis. La dieta completa se abonará cuando produciéndose la circunstancia anterior, sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

Media dieta, Dieta Euros

2006	10 €	50 €
2007	15 €	55 €
2008	20 €	60 €
2009	25 €	65 €

Artículo 23. Beneficios sociales

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

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

Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 200,00 euros.

Artículo 23. Igualdad de condiciones.

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

Artículo 24. Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral, se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral, la Empresa abonará al trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez, a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de 18.030, 36 euros (Dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos).

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

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



Artículo 25. Jubilación.

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

Artículo 26. Excedencia.

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

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

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

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

Los trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato, en este supuesto y durante el tiempo de excedencia se computará a los efectos de antigüedad.

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

Disposición adicional primera.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se establece una revisión sobre los siguientes conceptos: Salario base mensual, antigüedad, plus de trabajos con riesgo, dietas y horas extras.

Dicha revisión operara en el caso de que el incremento anual experimentado por el WC General, supere los siguientes porcentajes:

2006: 4,00%.

2007: 4,00%.

2008: 4,00%.



2009: 4,00%.

La revisión consistirá en la actualización de los conceptos salariales precitados en el porcentaje diferencial entre el incremento real del IPC y el referenciado en la tabla que antecede.

Disposición adicional segunda.

Todos los contratos que existen actualmente de servicio y obra se cambiarán a indefinidos.

Anexo 1

Categoría	Dic. 2006	2007	2008	2009
Encargado o Maestro	999,22	1.029,20	1.060,08	1.091,88
Jardinero Oficial	952,65	981,23	1.010,66	1.040,98
Jardinero Oficial	952,65	981,23	1.010,66	1.040,98
Conductor	901,78	928,83	956,70	985,40
Jardinero Auxiliar	862,12	887,99	914,63	942,07
Jardinero Peón 1ª	811,26	835,59	860,66	886,48
Jardinero Peón 2ª	606,78	626,18	646,16	686,75

Anexo 2. Tablas de vinculación y antigüedad a partir de Diciembre del 2006 (euros)

Antigüedad	Categoría Personal Oficios manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	19,99	21,64	27,59
6 años	55,41	59,83	75,90
10 años	96,97	104,65	132,82
14 años	138,58	149,51	189,74
18 años	173,64	187,92	239,00
20 años	208,75	232,19	287,62
22 años	221,68	239,21	303,55
24 años	271,04	292,30	348,98
26 años	304,63	328,58	420,65
28 años	332,49	358,83	455,41

Anexo v. Tablas de vinculación y antigüedad 2007 (euros)

Antigüedad	Categoría Personal Oficios manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	20,59	22,29	28,42
6 años	57,07	61,62	78,18
10 años	99,88	107,79	136,81
14 años	142,74	153,99	195,44



18 años	178,85	193,56	246,17
20 años	215,02	239,15	296,24
22 años	228,33	246,38	312,66
24 años	279,17	301,07	359,45
26 años	313,77	338,43	433,27
28 años	342,47	369,60	469,07

Anexo VI. Tablas de vinculación y antigüedad 2008 (euros)

Antigüedad	Categoría		
	Personal O?cios manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	21,20	22,96	29,27
6 años	58,78	63,47	80,52
10 años	102,88	111,02	140,91
14 años	147,02	158,61	201,30
18 años	184,21	199,37	235,55
20 años	221,47	246,33	305,13
22 años	235,18	253,77	322,04
24 años	287,55	310,10	370,23
26 años	323,18	348,59	446,26
28 años	352,74	380,68	483,14

Anexo VII. Tablas de vinculación y antigüedad 2009 (euros)

Antigüedad	Categoría		
	Personal O?cios manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	21,84	23,65	30,15
6 años	60,55	65,38	82,94
10 años	105,96	114,36	145,14
14 años	151,43	163,37	207,34
18 años	189,74	205,35	261,16
20 años	228,11	253,72	314,29
22 años	242,23	261,39	331,70
24 años	296,17	319,40	381,34