

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMUNIDAD GENERAL DE PROPIETARIOS Y RESIDENTES DE PINO MONTANO Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Finalidad.

El presente articulado tiene por finalidad la regulación de las relaciones laborales entre la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y sus trabajadores, principalmente a lo relacionando con las condiciones sociales y laborales, pues lo no estipulado en este Convenio, se remitirá a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 2. Vinculación.

Este acuerdo vincula a la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y todos los trabajadores que se encuentren contratados por ella durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La entrada en vigor de este convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el siguiente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente considerada suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años, desde el 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011, para lo económico y lo social.

Capítulo II.

Artículo 4. Organización.

En lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, es decir, que la organización del trabajo es competencia de la Empresa.

No obstante y sin merma de la autoridad que compete a la Junta de Gobierno, para posibilitar la participación de los trabajadores en este apartado, así como para mejorar la calidad del trabajo, sus condiciones, etc., se mantendrán reuniones periódicas con dos trabajadores elegidos entre los mismos y dos miembros de la Junta de Gobierno, que conjuntamente, estudiarán las formas y soluciones a los objetivos expuestos.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

La Jornada de trabajo quedará constituida por un total de 35 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma.

5.1.—Personal de jardinería, limpieza y arreglo de calles.

Esta jornada se concretará en horario desde las 8.00 horas hasta las 15.15 horas, de lunes a viernes en horario de invierno y de 7.30 horas hasta las 14.45 horas en horario de verano.

El horario de verano empezará con el cambio oficial de hora y su terminación también.

5.2.—Conserjes.

El personal que realiza sus funciones en el Centro Social tendrá un horario acorde con la organización y necesidades del mismo, teniendo en cuenta que este Centro Social permanece abierto Domingos y Festivos, el personal tendrá que cubrir el servicio en esos días, para ello se distribuirán la jornada pactada semanal, de tal manera que se permita cubrir las horas de apertura de dicho Centro Social.

Para cubrir los descansos, vacaciones, bajas, etc., la empresa organizará el trabajo de forma que ningún trabajador se pueda considerar perjudicado especialmente.

El horario del Centro Social será objeto de estudio para mejor operatividad, llegando a un acuerdo entre empresa y trabajador. Los sábados por la tarde el centro social permanecerá cerrado salvo que haya un acto que requiera mantener abierto dicho Centro.

5.3.—Limpiadora.

Su jornada será de lunes a viernes en horario desde las 8.00 horas hasta las 15.15 horas en horario de invierno y de 7.30 horas hasta las 14.45 horas en horario de verano.

5.4.—Bocadillo.

Los trabajadores afectados por este convenio dispondrán de 15 minutos de descanso por jornada completa trabajada, los cuales no serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. Dicho descanso se disfrutará en las zonas de trabajo para evitar largos desplazamientos hacia otras zonas.

Artículo 6. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecen treinta días naturales de vacaciones retribuidas, a disfrutar preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tomando el personal de jardinería las vacaciones de tal

forma, que cada mes no las disfruten más de dos trabajadores simultáneamente.

En caso de que el personal a disfrutar dichas vacaciones sea superior a ocho, se seguirá aplicando el acuerdo contraído en el SERCLA el día 21 de febrero de 2003.

Si algún trabajador se encontrase en situación de baja laboral cuando llegue su turno de vacaciones, estas serán disfrutadas con posterioridad previo acuerdo empresa y trabajador siempre que se incorpore dentro del año natural, en caso contrario este derecho se perdería.

Para el personal del Centro Social se establecen preferentemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre y habrá que garantizar el servicio, por ello sólo podrá coger las vacaciones uno cada mes. No obstante, lo indicado anteriormente se llevará a cabo siempre y cuando no existan fuerzas mayores que lo impidiesen.

Estas vacaciones podrán distribuirse en partes, previo acuerdo empresa y trabajador.

6.1.—Licencias.

Los trabajadores acogidos a este convenio disfrutarán del cuadrante de licencias del anexo III.

Capítulo III.

Artículo 7. Clasificación del personal.

Ambas partes se comprometen a mantener una reunión para acoplar la plantilla al resultado sobre la misma que se desprenda del estudio técnico que se está realizando.

7.1.—Personal administrativo.

Técnico administrativo con titulación: es aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de las mismas, elabora, calcula y liquida las nóminas, seguros sociales y redacta los asientos contables, realiza funciones auxiliares de contabilidad, archivos, ficheros, mecanografía, atiende el teléfono y recepciona las quejas de los vecinos, posee conocimientos de informática, etc. La Junta de Gobierno valorará los títulos presentados por dicho técnico.

7.2.—Personal de jardinería.

7.2.1.—Encargado: es el trabajador de confianza de la Empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, se halla al frente de los trabajadores manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los

trabajos y efectúa el control de su rendimiento.

7.2.2.—Oficial de 1.ª: es el operario que tiene el dominio de los oficios necesarios para el mantenimiento y conservación de la barriada, ejecuta las labores propias de conservación, incluso las operaciones más delicadas, está a las órdenes del encargado y puede marcar directrices de trabajo a las categorías inferiores.

7.2.3.—Oficial de oficio: es el operario que tiene el dominio de su oficio y ayuda a las tareas de mantenimiento y conservación de la barriada.

7.2.4.—Oficial jardinero: es el operario que tiene dominio del oficio, ejecuta las labores propias de plantación y conservación de la barriada y puede realizar las siguientes operaciones, para ello la empresa facilitará las herramientas y los medios mecánicos necesarios:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Tratamiento de hierbas con herbicidas.
- Transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie o elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras.
- Poda y limpieza de toda clase de tipos de árboles, incluidas palmeras con trepas o medios mecánicos.
- Utiliza y conduce vehículos con carné clase B, así como sus accesorios, siendo responsable de su buen uso y mantenimiento.
- Realizará pequeñas tareas de albañilería.

7.2.5.—Ayudante jardinero: es aquel trabajador, mayor de

18 años, sin oficio y que sus funciones no requieren preparación alguna, sus funciones son:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Transporte, carga y descarga de plantas o cualquier otro género.



- Riegos en general.
- Limpieza de jardines, (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc).
- Siega el césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, céspedes, etc).

7.2.6.—Peones jardineros: son aquellos trabajadores sin oficio y mayores de 18 años que no necesitan una formación previa y está a las órdenes directas del mando o de un oficial que les especificará y supervisará las funciones que realice.

7.2.7.—Trabajadores en prácticas: son aquellos trabajadores acogidos a lo estipulado en la Legislación Laboral sobre esta materia.

7.2.8.—Aprendices: son aquellos trabajadores que la empresa contrata para que aprendan un oficio, a los cuales se les garantizará la formación teórica y práctica necesaria y la empresa garantizará al menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

7.2.9.—Conserje: es el personal que desarrolla sus funciones en el Centro Social las cuales son:

- Atender y recepcionar las quejas de los vecinos, las cuales pasará inmediatamente a la Junta de Gobierno.
- Recepcionará las peticiones de salas y demás dependencias del Centro Social.
- Limpieza y riego de las zonas ajardinadas del Centro Social.
- Limpiará, si es necesario, las dependencias del Centro Social, llevará un pequeño mantenimiento del Centro que le permitan sus conocimientos.
- Custodiará el Centro Social y sus enseres en su jornada laboral.

7.2.10.—Limpiador/a: es el personal encargado de la limpieza de todas las dependencias del Centro Social.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 8. Salarios.

El salario base de los trabajadores para el periodo comprendido en este convenio será el que consta en el anexo número 1. El salario base para el año 2008 será el resultado de aplicar el IPC del año 2007 al salario base 2007 más 0,5 punto, para el año 2009 será el resultado de aplicar el IPC del año 2008 al salario base 2008





más 0,5 punto, para el año 2010 será el resultado de aplicar el IPC del año 2009 al salario base 2009 más 0,5 punto y para el año 2011 será incrementado con el IPC del año 2010 más 0'5. Así mismo, los pluses de toxicidad y plus de festivo se verán incrementados cada año en los mismos porcentajes.

8.1.—Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. En caso excepcional éstas se abonarán según el anexo IV.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecen las siguientes pagas extraordinarias.

- Paga de Primavera: 30 días de salario base.
- Paga de Verano: 30 días de salario base más antigüedad.
- Paga de Navidad: 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 10. Compensación por jubilación.

Los trabajadores que causen baja por motivos de jubilación percibirán en concepto de gratificación, tres mensualidades de los emolumentos totales.

Artículo 11. Antigüedad.

Según lo estipulado en el anexo número 2.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa se compromete a corregir posibles desajustes provocados por la aplicación de este concepto.

Artículo 12. Compensación por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente no laboral tendrá el tratamiento que determine la legislación vigente durante el primer mes, a partir de esa fecha y durante quince días se abonará solamente el 100% del salario base más la antigüedad y a partir del día dieciséis del segundo mes se le abonará el 100% del salario base más antigüedad y el 100% de las pagas extras.

En caso de accidente laboral la empresa garantizará el 100% del salario total desde el 1.er día.

Artículo 13. Pluses extraordinarios.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, un plus de carácter mensual, en concepto de toxicidad. Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que suba el convenio durante los cuatro años de vigencia

incrementándose año a año.

Artículo 14. Plus festivo.

Se establece un plus mensual para el personal del Centro Social que realice su trabajo en domingos y/o festivos. Será incrementado en lo que suba el salario base durante los cuatro años de vigencia incrementándose año a año.

Capítulo V. Régimen social y sindical.

Artículo 15. Baja laboral médica.

Los partes de baja (enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo) serán notificados a la Junta de Gobierno, o mecanismo que ella designe, obligatoriamente antes de las 24 horas después de haberse producido dicha circunstancia.

El primer parte de baja de enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo será entregado obligatoriamente dentro de los tres días siguientes a la fecha de baja.

Artículo 16. Faltas justificadas.

Las ausencias justificadas, causadas por detenciones o privaciones de libertad por motivos sindicales, así como del Código de Circulación, no se considerarán faltas sin justificar y por tanto no serán objeto de sanción a efectos de disciplina laboral. Si esto sucediese, deberá de ponerse en contacto, lo antes posible, con la empresa a efectos de notificación.

Artículo 17. Asuntos propios.

El personal acogido a este Convenio dispondrá durante la vigencia del mismo de dos días de asuntos propios anuales, que deberán disfrutar enteros y ser solicitados con 24 horas mínimas de antelación, no pudiendo coincidir más de un trabajador en su disfrute y previo acuerdo entre empresa y trabajador.

17.1.—La empresa acepta que el personal de jardinería pueda disfrutar de dos puentes al año durante la vigencia de este convenio, pudiendo disfrutarlo el 50% de la plantilla alternativamente, para lo que deberán ponerse de acuerdo entre ellos. Dichos puentes se acordarán de mutuo acuerdo con la empresa entre la representación de los trabajadores y la jefatura de personal a principio de año. Así mismo, el disfrute de estos puentes correrían a cargo de la empresa, el personal del local social disfrutaría estas jornadas como si se tratara de un día de asuntos propios.

Artículo 18. Garantías sindicales.



18.1.—El Delegado del personal tendrá las garantías que la Legislación vigente le reconozca, pudiendo disponer de 25 horas mensuales, computándose anualmente, mediante justificación de las mismas, para funciones de representación de los trabajadores. Así mismo recibirá de la Junta de Gobierno, copia de los TC1 y TC2 cuando este los solicite.

18.2.—El personal dispondrá de 12.00 horas anuales, dentro de la jornada laboral, para asambleas o reuniones en los locales de la Comunidad General.

Artículo 19. Promoción interna.

En todas las convocatorias que se realicen, para cubrir plazas en la plantilla de la Comunidad General, la empresa facilitará la promoción interna para el acceso a los puestos convocados.

Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida, tener una antigüedad mínima de Dos años y superar las pruebas que en cada caso establezca el Tribunal Calificador.

Artículo 20. Tribunal calificador.

Para la realización de las pruebas para las plazas convocadas, existirá un Tribunal Calificador, que estará compuesto por el Presidente de la Comunidad General, el Delegado de Urbanismo y el Delegado Sindical de los Trabajadores.

El Tribunal confeccionará las pruebas, realizará la selección de candidatos que reúnan las condiciones exigidas y valorará el resultado de las pruebas, los méritos y las situaciones que se establezcan en las convocatorias.

La convocatoria para cubrir las plazas en la plantilla de la Comunidad General la realizará la empresa con al menos quince días de antelación a la fecha del examen y estará expuesta en el tablón de anuncios del Centro Social.

Artículo 21. Seguridad e higiene.

La Junta de Gobierno de la Comunidad General proporcionará a sus trabajadores dos equipamientos de vestuarios, para cada trabajador, anualmente, apropiados para las labores recomendadas a cada categoría, los cuales se entregarán en los meses de marzo y octubre dichos equipamientos serán anualmente acordados entre el delegado sindical y el responsable de relaciones laborales de la Junta de Gobierno.

El personal de jardinería y limpieza de calles, dispondrá de varios botiquines debidamente equipados, para uso exclusivo de los mismos y quedará instalado en las buhardillas que hay disponibles en toda la barriada. Así mismo, este personal recibirá la vacuna antitetánica según el ciclo marcado por la legislación vigente.



El personal acogido a este convenio pasara un reconocimiento médico anual.

Capítulo VI.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves.

- Las faltas de puntualidad de uno a tres días en periodo de un mes.
- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves.

- Más de tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
- Simular la presencia de otro trabajador.
- Desobedecer a un superior en las materias propias de las obligaciones laborales, según su categoría.
- La reiteración de faltas leves.

C) Faltas muy graves.

- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso expreso.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- Los malos tratos de palabras y obra a los Jefes y compañeros.
- La ofensa habitual.





— La reiteración de faltas graves.

D) Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de faltas mencionadas, serán las siguientes:

Por faltas leves.

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo de 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.

— Despido.

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

Artículo 23.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter anunciativo y no limitado, estando en lo no previsto, a lo dispuesto en la Legislación vigente.

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.

Capítulo VII. Disposiciones generales

Artículo 24.

Durante la vigencia del presente Convenio, se concede media jornada de descanso, los días 24 y 31 de diciembre, que se computará como días completos quedando cerrado el local por la tarde, para lo cual los conserjes tendrán que cubrir el horario de mañana; de igual forma se concede como festivo el día 15 de mayo por ser éste, el día del Patrón de los Jardineros. Cuando el día 15 de mayo sea día laborable los conserjes podrán disfrutar su descanso compensatorio de este día de común acuerdo entre empresa y trabajador con objeto de tener el mismo tratamiento que el resto del personal. Si cae de lunes a viernes y no es



festivo ese día tendría la compensación del descanso para los conserjes pero no se cobraría el plus festivo en su parte proporcional.

Asimismo, el centro social permanecerá cerrado los días 25 de diciembre, 1 de enero, jueves y viernes santos y el 15 de agosto.

Artículo 25.

La empresa mantendrá con una empresa aseguradora, un Seguro colectivo, en el que incluya un seguro de muerte e invalidez por valor de 12.020,24 euros.

Artículo 26.

Este Convenio deberá ser denunciado con al menos dos meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; en caso contrario se prorrogará automáticamente por otro año, esto es desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012 en lo económico y lo social.

Artículo 27. Comisión paritaria.

27.1.—Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajadores, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades informativas.

27.2.—La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por tres personas de la Junta de Gobierno de la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y por tres representantes de los trabajadores.

La Presidencia de esta Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo de Sevilla, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

Asesores de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Mixta podrá constituir, para asuntos concretos de sus competencias, comisiones de trabajos específicos.

27.3.—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria revestirán carácter de ordinario y extraordinario.

Otorgarán dicha calificación las partes firmantes de presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado C, sobre Funciones.

La Comisión Mixta resolverá en el plazo de diez días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios y en 7 días los extraordinarios.

La Comisión Mixta se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite.

27.4.—Funciones.

1.ª De interpretación del Convenio.

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) Interpretación del Convenio.

C) Mediación o Arbitraje, derivado de las cuestiones sobre la aplicación del convenio, y que sean sometida por las partes a su consideración.

2.ª Emisión de informes.

Con el fin de mejorar a nivel de relaciones laborales en la Empresa armonizando los puntos de vistas de trabajadores y Empresa a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Mixta emitirá informe preceptivamente con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancias colectivas que puedan suscitarse en el seno de la Empresa afectada por el presente convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral.

La comisión Mixta conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe a la intervención de la Autoridad Laboral o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancias entre la Empresa y trabajadores en materia de clasificación personal, calendario laboral, así como en conflictos colectivos y expedientes de regulación de empleo.

3.ª de igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

A) Categorías profesionales, inclusión de nuevas y su difusión en el texto del Convenio.

B) Simplificación de las existentes.

C) Actividad Formativa.

D) Salud Laboral.

E) Absentismo.

F) Jubilación.

G) Calificación de actividad productiva como normal.

H) Empleo.

4.ª Las discrepancias en el seno de la Comisión Mixta Paritaria serán solventadas ante la Jurisdicción competente.

Anexo I. Tabla salarial para 2008

Categoría	Salario/mes
Encargado	1.186,70
Oficial de primera	1.128,22
Oficial de oficios varios	1.033,24
Oficial jardinero	1.033,24
Ayudante jardinero	987,51
Peón jardinero	853,60
Técnico administrativo	1.157,92
Limpiadora	1.016,31
Conserje	1.016,31
Contrato en práctica	(Lo dispuesto en la legislación vigente)
Aprendiz	(Salario mínimo interprofesional)

Anexo II. Antigüedad

El premio por antigüedad, consistirá en trienios al 3% del salario, hasta un máximo de Seis trienios, se respetarán desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, la cuantía en euros que por este concepto viniera percibiendo cada trabajador. Cumpliendo un nuevo trienio, se calculará su importe (3%), aplicando dicho tanto por ciento al salario base.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa se compromete a corregir posibles desajustes provocados por la aplicación de este concepto.

Todo aquel trabajador que se incorpore a la plantilla de la Comunidad General con posterioridad a la firma de este convenio no devengará importe por antigüedad. y todo trabajador que venga percibiendo un importe por antigüedad cumplidos sus seis trienios no tendrá variación en su importe.

Anexo III. Cuadrante de licencias

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Justificante
Fallecimiento Padre, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días laborables	Documento que acredite el parentesco
Intervención quirúrgica anestesia general Padre, hijos, nietos, cónyuge, hermanos Fallecimiento Nueras, yernos, cuñados, abuelos	Dos días naturales	Certificado Médico
Nacimiento Hijos y adopción	Un día laborable	Documento que lo acredite Libro de familia o Certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Dos días laborables	Libro de Familia Certificado
Matrimonio de hijos	15 días	Justificante Médico
Enfermedad y consulta médica	Un día laboral	
A) Consulta a especialista, S.A.T. Prescrita por el médico	El tiempo necesario	
B) Otras consultas médicas	Máximo 3 horas al día	Justificante Médico
C) Enfermedad Justificada	Hasta 10 h. Max. 2h./día	Justificante Médico
Lactancia	4 primeros días del año 50%	Justificante Médico
Cargos sindicales Deber inexcusable de carácter público	1 h. al día (9 meses desde nacimiento	Justificante Médico
A) Elecciones	El tiempo legal	El que proceda
B) Tribunales ordinarios. Testigo	El tiempo legal	Certificado mesa electoral
C) Juzgados y Tribunales de lo Social. Testigo	El tiempo necesario	Citación
D) Demandante (Si prospera reclamación)	El tiempo necesario	Citación

Anexo IV. Tabla horas extraordinarias para 2008

Categoría	Euros Precio hora extra
Encargado	15.10
Oficial de primera	14.35
Oficial de oficios varios	13.14
Oficial jardinero	13.14
Ayudante jardinero	12.56
Peón jardinero	10.86
Técnico administrativo	14.73
Limpiadora	12.93
Conserje	12.93

