

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TECONMA S.A.

CÓDIGO DEL 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 se ha 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 prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años comenzando su vigencia desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

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 2007 será del IPC real y se aplicará sobre los salarios del año 2006, según ANEXO.

Para el año 2008, la subida salarial será del IPC previsto por la empresa sobre la tabla actualizada del ejercicio anterior. Si el IPC real supera al IPC previsto por la empresa sobre la tabla actualizada del ejercicio anterior.

En el supuesto de prórroga del vigente acuerdo para el año 2008 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 revisará al alza y se aplicará 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 abonarán dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán 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.

Igualmente se respetarán todos los derechos y mejoras retributivas y sociales que vinieran disfrutando los trabajadores/as tanto individual como colectivamente.

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 usos 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 regularán 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 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 entre la Comisión Mixta Paritaria (Comité y Empresa), esta 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 de 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 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 respetará el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET. Que será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido 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 que se trate.

La empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as 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. La entrega de la copia del mismo será efectuada una vez recibida copia registrada de la Oficina de empleo.

Artículo 8. Período de prueba.

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

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán rescindir libremente su relación laboral, sin preaviso y sin derecho a

indemnización alguna.

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

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

Artículo 9. Trabajo de superior e inferior categoría.

El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponde a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período 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/a 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 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 dejación 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.

Queda terminantemente prohibida la realización de funciones de dos o más categorías inferior a la que pertenezca el trabajador/a.

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.

Se considerarán como días no laborales el 24 y el 31 de diciembre. Si coincidiesen en sábado o domingo pasarán al viernes. Si el día 25 de diciembre y 1 de enero coincidiesen en sábado estas fiestas pasarán 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 Feria del Caballo la jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente manera:

a) Lunes a jueves de 9,00 a 13,00 h, no contabilizando como trabajo los 30 minutos de permiso del bocadillo.

b) Viernes, será día de descanso.

La jornada de trabajo del día laborable inmediatamente anterior a Navidad será de 7:00 a 13:00 horas de llegada al centro de trabajo.

Artículo 11. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, o la parte proporcional según el período trabajado en la empresa.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Los trabajadores/as comunicarán a la empresa con al menos 15 días de antelación el período o períodos de disfrute de las vacaciones anuales.

Si a criterio de la empresa coincidiese un número elevado de trabajadores/as de la misma categoría profesional en un mismo período 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/a se encuentra de baja por IT, podrá adaptar sus vacaciones a otro período.

En ningún caso de disfrute de vacaciones sobrepasará el día 10 de enero y del día 31 de enero en caso de I.T. 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, aumento de IPC 2007 sobre 14,14 € por hora realizada y sobre 21,21 € cuando su realización se lleve a cabo en domingos o festivos, y sobre 26,17 € en hora extra de fontanería.

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

Tendrán prioridad para la realización de horas extras, los trabajadores/as que normalmente realicen en horario normal las faenas encomendadas para realizar esas determinadas horas extras que surjan.

Mensualmente el Comité entregará mensualmente una lista de disponibilidad del personal para la realización de horas extras.

Se le notificará al Comité de Empresa mensualmente la realización de todas las horas extraordinarias realizadas nominalmente.

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 debidamente inscrita en el registro correspondiente, 16 días naturales.
2. Por intervención quirúrgica, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente, 4 días naturales, al menos dos días serán laborables.
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, en días continuos excepto acuerdo entre las partes.



6. Un día natural, dos si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, con el límite de tres bodas al año.

7. Por Primera Comuni3n de hijos, 1 día natural posterior o anterior al día de la celebraci3n.

8. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tendr3n derecho a permiso retribuido para asistencia a consultorio m3dico o centro hospitalario, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso avisado con dos d3as de antelaci3n como m3nimo en caso de no tratarse de una urgencia, as3 como justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atiende.

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de m3dicos especialistas, se har3 extensivo a consultas privadas.

9. Para la asistencia a ex3menes de estudios oficiales en los que est3 matriculado el trabajador/a y as3 lo haya comunicado a la empresa con una antelaci3n m3nima de 6 d3as, siempre que sea posible, debiendo acompa3ar certificaci3n del centro relativa a las fechas de ex3menes o su posterior justificaci3n. Incluido el carn3 de conducir.

10. Por el tiempo indispensable para la realizaci3n de ex3menes prenatales y t3cnicas de preparaci3n al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11. Cinco d3as de asuntos propios a elecci3n del trabajador/a, previo aviso m3nimo de 48 h, salvo causa fuerza mayor.

12. Un d3a natural por fallecimiento de un familiar de tercer grado.

En caso de que el hecho causante del permiso o licencia sucediese en provincia distinta al de residencia, 3stos se ampliar3n en dos d3as m3s.

Los permisos recogidos en el punto 2 podr3n cogerse discontinuos el n3mero de d3as de trabajo efectivos, previo acuerdo con la Empresa.

En cualquier caso y en lo no previsto en los puntos anteriores, se estar3 a lo dispuesto en la legislaci3n espec3fica.

Art3culo 14. Excedencias.

Los trabajadores/as tendr3n derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento y reducci3n de jornada.

A). Suspensi3n 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, ininterrumpida ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período 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 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 ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/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 período 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 ininterrumpidos 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/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 discapacitado 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 cuatro meses, y máximo de tres años, garantizándole la empresa la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, manteniendo el trabajador/a su categoría.

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. 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/a por este concepto la cantidad de 65 € para el año 2.007 y 74 € para el año 2.008.

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:

DENOMINACIÓN	2007	2008
DESBROZADORA	5,46 €	5,75 €
LIMPIEZA	1,43 €	1,50 €
CORTASETOS/MOTOSIERRA	3,33 €	3,50 €
RIEGO MANUAL	1,71 €	1,80 €
RIEGO AUTOMÁTICO	1,90 €	2,00 €
CUADROS ELÉCTRICOS		
ALTURA	6,41 €	6,75 €
FITOSANITARIOS	3,33 €	3,50 €
VEHÍCULOS/MAQUINARIA	2,14 €	2,25 €
TALUDES	3,09 €	3,25 €
AVERIAS	1,92 €	3,00 €
PLANTACION		2,50 €
DISPONIBILIDAD	27,97 €	30,25 €
PLUS PODA PALMERAS	3,90 €	4,80 €

Artículo 19. Plus de transporte.

El personal comprendido en el presente convenio percibirán mensualmente la cantidad de 107,22 € en concepto de plus de transporte para el año 2.007 y de 115,43 € para el año 2.008.

Artículo 20. Plus de vestuario.

La empresa abonará mensualmente a cada trabajador/a un plus de vestuario para el mantenimiento y conservación de la ropa de trabajo, la cantidad a abonar por este plus es de 32,03 € para el año 2.007 y de 37,48 € para el año 2.008.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad se abonará a los trabajadores/as que presten sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, se le abonará la cantidad de 12 €.

Artículo 22. Plus de tarde.

Se abonará a los trabajadores/as que desarrollen su jornada laboral en horario de tarde un Plus de tarde de 3, 19 € por día

Artículo 23. Pagas extraordinarias



Se establecen tres pagas extraordinarias, la de junio se abonaran 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 abonara el día 23 de agosto de cada año cuyo importe será igual que las dos anteriores.

Se acuerda proceder a la negociación de la cuarta paga en el próximo convenio, consolidándose en el año 2.009.

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 24. 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 25. 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 desde el primer día de la baja por IT. y mientras dure ésta.

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

Artículo 26. Jubilación.

Durante la vigencia del presente convenio y de conformidad con la legislación vigente, la edad tope de jubilación será a los sesenta y cinco años, salvo que por falta de cotización, algún trabajador/a solicite ampliar su relación laboral hasta completarla.

Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de



anticipación y relevo.

En la jubilación parcial, serán los trabajadores/as quienes a petición propia, tengan cumplidos sesenta años de edad y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por el RD. 1131/2002 en los siguientes términos:

La Empresa concertará con el trabajador/a a tiempo parcial, reduciendo a elección de este/a su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al trabajador/a.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador/a conforme a lo establecido en este convenio. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del sustituto de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

En el contrato del trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un solo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana.

Tanto en un caso como en otro, la Empresa está obligada a sustituir al trabajador/a que se jubile por otro trabajador/a según lo legalmente establecido, atendiendo a las circunstancias que se detallan a continuación.

El Comité de Empresa velará del cumplimiento de estas normas.

Capítulo V. Derechos sociales.

Artículo 27. Premios y ayudas.

Se establecen una serie de ayudas en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan para los trabajadores/as afectados al presente Convenio, que en 2006 se cifran en los siguientes importes, que serán actualizados con el

IPC correspondiente en 2007 y 2008 (una vez actualizado el 2007)

A.) En concepto de nupcialidad o parejas de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente el personal recibirá 154,34 €.

B.) En concepto de natalidad o adopción el personal recibirá 154,34 €.

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

Guarderías, Infantil	82,32 €
Primaria y E.S.O	82,32 €
Bachillerato y F.P.	82,32 €
Estudios superiores	102,90 €

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: (no sujetas a revisión de IPC):

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

Según lo reflejado en el art. 18 del Convenio Estatal de Jardinería, este texto se adecuará a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia, según se acuerde por la Comisión Paritaria de dicho Convenio, tal y como en el mencionado artículo se menciona.

Artículo 28. Seguro de vida.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros para todos los 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, por causas derivadas de su actividad laboral. El trabajador/a, sus herederos legales o la persona que él 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 trabajador/a constantemente como por ejemplo: gafas, aparatos auditivos, prótesis..... En caso de rotura durante la prestación del servicio, el trabajador/a lo comunicará 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/a 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 29. 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.

Así mismo, se propone la instauración de un crédito horario adicional mensual para el Delegado de Prevención, cuya cuantía en horas y su ejecución definitiva se consensuará en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

La empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical en la nómina 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 30. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores/as en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La empresa está obligada 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 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 a 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 apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

La empresa está obligada 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 31. Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará a los 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:

A.) ABRIL:

- , 3 camisas de manga corta.
- , 3 pantalones de verano.
- , 1 par de zapatos apropiado y contemplando la LPRL.
- , 1 chupa de verano.

B.) SEPTIEMBRE:

- , 2 camisas de manga larga.
- , 2 pantalones de invierno.
- , 2 jerséis de lana.
- , 1 chupa de pana o similar.
- , 1 anorak y un chaleco alternando cada año una prenda.
- , 1 par de calzado de seguridad y contemplando la LPRL.

Para los trabajadores/as 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/a 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/a estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Capítulo VIII. Personal eventual.

Artículo 32. 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 la empresa y los representantes de los trabajadores respetar la lista anexa de personal al realizar tanto contrataciones eventuales como ampliación de plantilla para el servicio 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/as, 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. Así mismo se podrán establecer acuerdos y/o convenios con Asociaciones de colectivos desfavorecidos con el fin de fomentar su integración en el mundo laboral.

La empresa solicitará a los trabajadores eventuales pertenecientes a la bolsa de trabajo su disponibilidad para cualquier clase de contrato necesario para el servicio de mantenimiento, el cual no podrá ser rechazado salvo causa justificada. En este caso el trabajador comunicará a la empresa el momento de su vuelta a la disponibilidad.

Anexo I. Bolsa de contratación.

1. FRANCISCO JAVIER RODRÍGUEZ MARTINEZ.
2. RICARDO ALMODÓVAR FERNANDEZ.
3. MODESTO GUTIERREZ LOPEZ.
4. JORGE BERNAL GARCIA.





5. JAVIER DE LA CALLE BENJUMEDA

6. JOSE LUIS VELA AGUILAR.

Se creará una comisión que se reunirá antes del día 30 de junio de 2008, para ver las necesidades de la empresa y estudiar la posibilidad de la fijeza en el empleo de los trabajadores/as que figuran en la bolsa de contratación.

Anexo II. Salarios y antigüedades 2007-2008.

Tabla salarios 2007.

CATEGORIA	S. BASE. 15 PAGAS
TÉCNICO DIPLOMADO	1.329,81 €
ENCARGADO	1040,15 €
ADMINISTRATIVO	987,44 €
OF. JARDINERO	991,66 €
JARDINERO	938,71 €
AUX. JARDINERO	897,42 €
PEON	844,48 €

Tabla salarios 2008.

Subida salarial a cuenta del 2.008 del 3%.

CATEGORIA	S. BASE.15 PAGAS
TÉCNICO DIPLOMADO	1.369,70 €
ENCARGADO	1071,35 €
ADMINISTRATIVO	1017,06 €
OF. JARDINERO	1021,41 €
JARDINERO	966,87 €
AUX. JARDINERO	924,35 €
PEON	869,81€

Tabla antigüedades 2007.

ANTIGÜEDAD	CATEGORÍA PROFESIONAL	
	Personal Oficios Varios	Personal Administrativo
2 AÑOS	20,50 €	22,20 €
6 AÑOS	56,84 €	61,38 €



10 AÑOS	99,50 €	107,36 €
14 AÑOS	142,18 €	153,38 €
18 AÑOS	178,14 €	192,80 €
20 AÑOS	214,17 €	238,21 €
22 AÑOS	227,43 €	245,42 €
24 AÑOS	278,08 €	299,89 €
26 AÑOS	312,55 €	337,11 €
28 AÑOS	341,13 €	368,15 €

Tabla antigüedades 2008.

ANTIGÜEDAD	CATEGORÍA PROFESIONAL	
	Personal Oficios Varios	Personal Administrativo
2 AÑOS	20,50 €	22,20 €
6 AÑOS	56,84 €	61,38 €
10 AÑOS	99,50 €	107,36 €
14 AÑOS	142,18 €	153,38 €
18 AÑOS	178,14 €	192,80 €
20 AÑOS	214,17 €	238,21 €
22 AÑOS	227,43 €	245,42 €
24 AÑOS	278,08 €	299,89 €
26 AÑOS	312,55 €	337,11 €
28 AÑOS	341,13 €	368,15 €

Anexo III. Definición de categorías profesionales.

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnico, Administrativos, Manuales u Oficios varios.

Cada Grupo Profesional comprende las categorías, que para cada uno de ellos se especifican.

a) Personal Técnico:

1. Técnico Licenciado: Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes o idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.



2. Técnico Diplomado: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3. Técnico titulado: Posee título expedido por la Escuela de Formación Profesional de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Técnico no titulado: Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5. Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes de la empresa.

b) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. Oficial Administrativo: Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.





3. Administrativo: Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Auxiliar Administrativo: Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un Administrativo.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende el teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

5. Aspirantes: Se entenderá por tales, aquellos dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja en las labores propias de la oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

6. Aprendiz Administrativo: Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado por un contrato de aprendizaje.

Todo el personal administrativo con perfectos conocimientos de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen el/los mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el RD 2308/1973 y por la Orden Ministerial de 22-11-1973, siendo su cuantía de 50 € mensuales.

c) Personal de oficios manuales:

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

2. Oficial Jardinero: Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

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

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





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

4. Oficial Conductor: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte.

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

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

En los 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 demás derechos de su categoría profesional, dado que esta categoría se la clasifica como polivalente.

5. 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.
- , Preparación y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.





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

Riegos automatizados.

6. Auxiliar Jardinero: Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; 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.

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

Siega del césped.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

d) Personal de oficios varios:

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

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TECONMA S.A.

(Anexo corrección errores)

Vigencia: 01 Enero 2007 - 31 Diciembre 2008

Capítulo I. Tabla antigüedades 2008.

Artículo 1. Corrección de tabla de antigüedades 2008.

Se comprueba que en el texto del Convenio, en Anexo II Salarios y Antigüedades 2007-2008, la tabla de antigüedades correspondiente a 2008, no contempla la subida salarial a cuenta del 3%.

Por tanto, corrigiendo el error el cuadro de antigüedades para el año 2008 quedará como sigue:

ANTIGÜEDAD	CATEGORIA PROFESIONAL	
	Personal Oficios Varios	Personal Administrativo
2 AÑOS	21,12 €	22,87 €
6 AÑOS	58,55 €	63,22 €
10 AÑOS	102,49 €	110,58 €
14 AÑOS	146,45 €	157,98 €
18 AÑOS	183,48 €	198,58 €
20 AÑOS	220,60 €	245,36 €
22 AÑOS	234,25 €	252,78 €
24 AÑOS	286,42 €	308,89 €



Andalucía

Teconma, S.A.(Mantenimiento de Jardines de Jerez de la Frontera)

BOP , 19 de junio del 2008

Página 26 de 26

26 AÑOS	321,93 €	347,22 €
28 AÑOS	351,36 €	379,19 €

