CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AJARDINAMIENTOS NEVADA, S.L. 2008 – 2010

Título I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Ajardinamientos Nevada, S.L. y sus trabajadores.

2. Ajardinamientos Nevada, S.L. es titular del centro de trabajo ubicado en Ctra. de la Zubia, s/n, Cortijo de la Matanza, Granada, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la promoción, mediante el trabajo productivo, y la integración socio-laboral de las personas con discapacidad relacionadas con enfermedades mentales o con otro tipo de discapacidad, ya sean físicas, psíquicas y/o sensoriales, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Ajardinamientos Nevada, S.L. desarrolla en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicio de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo, pueden mencionarse las actividades de diseño y mantenimiento de jardines, reproducción de plantas de flor y hortícola, servicios de limpieza de hogar y cocina y servicios de reparto.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que Ajardinamientos Nevada S.L tiene en Granada, así como a cualquier otro que en el futuro pueda abrir en esta provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral de Ajardinamientos Nevada, S.L. tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio.

a) El personal directivo.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Ajardinamientos Nevada, S.L.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los grupos profesionales y categorías de este convenio.

e) El voluntariado social.

f) El personal que, contratado laboral o administrativamente o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de Ajardinamientos Nevada, S.L.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.

1. Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Ajardinamientos Nevada, S.L. y la representación legal de los trabajadores.

2. El presente convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio.

Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Duración y denuncia.

1. Este convenio colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2010, entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada. Las previsiones de contenido económico retrotraen sus efectos a 1 de enero del 2008.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio mediante comunicación escrita dirigida a los otros, dos meses antes de la expiración de su vigencia.

3. Denunciado el convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a Clasificación profesional y movilidad funcional, jornada, estructura salarial y tablas salariales y régimen disciplinario.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales.

Artículo 6. Compensación y absorción.

1. El contenido del presente convenio colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. 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; a tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del convenio.

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, debiendo recaer dicho nombramiento en personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

2. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio;

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía

judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

3. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

4. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio profesional del minusválido sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la empresa sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal discapacitado.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportunos que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o los servicios que se desarrollen en la empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

Título II. De la relación individual de trabajo.

Capítulo I. Ingresos, contratación y periodo de prueba.

Artículo 10. Capacidad y condiciones.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Artículo 11. Contratación.

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este convenio.

2. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo.

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo

posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales existentes al momento de entrar en vigor este convenio, o que se suscriban durante su vigencia, en contratos para el fomento de la contratación indefinida prevista en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Artículo 13. Contratos formativos.

1. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 75% de la correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 85% en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores en computo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente.

2. Contratos para la formación.

a) El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.

b) En relación con las obligaciones formativas de la empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 5 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de los contratados para la formación podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el Salario Mínimo Interprofesional.

e) La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. No obstante, podrá preverse una duración de hasta cuatro años como máximo, cuando, debido al grado de minusvalía del trabajador y demás circunstancias personales y profesionales, el trabajador no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe de los equipos multi profesionales.

Artículo 14. Contratos para obra o servicio determinados.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Ajardinamientos Nevada hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal

caso la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos para la formación.

2. Los contratos a tiempo parcial, se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 30% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, pese a dicha posibilidad, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias nunca superará, conforme a la normativa vigente, el 77% de la jornada ordinaria prevista en este Convenio. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.

d) La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

5. En materia de reducción de jornada por guarda legal de menores, discapacitados o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal vigente.

Artículo 16. Periodo de prueba.

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o

temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos titulados, y de tres meses para el resto del personal,

4. Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración máxima de cuatro meses

5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6. Caso de que no se supere el período de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período –incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en el apartado 3 y 4 de este artículo.

7. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo II. Clasificación profesional, movilidad y ascensos.

Artículo 17. Adscripción del personal.

1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en grupos profesionales que posteriormente se identificarán.

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será el factor determinante de la retribución a percibir; consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente

desempeñe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando aquél tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el Salario Base que viniera percibiendo en el puesto/categoría o nivel de origen.

Artículo 18. Grupos profesionales, niveles, puestos de trabajo y categorías profesionales.

*** Grupos Profesionales.**

1. El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.

2. La aptitud profesional requerida para la adscripción en un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

3. El personal afectado por el presente convenio quedará integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

*** Grupo I: Administración y gestión.**

*** Grupo II: Operarios.**

4. Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes y que, con carácter ejemplificativo y no exhaustivo, se enumeran en anexo.

5. Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada Grupo Funcional se ordenarán en niveles conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

6. Con independencia del nivel que tenga reconocido, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquéllos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

*** Grupo I: Administración y gestión.**

Integran este Grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales, organizativas, de supervisión y coordinación.

*** Grupo II: Operarios.**

Pertenecen a este grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

*** Niveles Profesionales.**

1. Los niveles profesionales clasifican, ordenan y aglutinan, dentro de cada Grupo funcional, aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

- Nivel A): Funciones de organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades, así como de control de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión; Titulación académica de grado superior o medio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

- Nivel B): Funciones que implican coordinación y supervisión de tareas homogéneas relativas a un oficio o profesión; desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Titulación académica específica para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

- Nivel C): Tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado con asunción de la responsabilidad de los resultados. Trabajo en equipo con funciones de coordinación de otros trabajadores. Formación teórica específica en el puesto de trabajo o experiencia profesional equivalente.

- Nivel D): Puestos de trabajo que implican el desempeño de tareas ejecutadas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimientos profesionales. Podrán asumir funciones básicas de coordinación de otros operarios de igual nivel o inferior en el desarrollo de tareas simples.

- Nivel E): Funciones básicas de la profesión u oficio, bajo supervisión y con alto grado de dependencia. No requiere formación académica específica ni experiencia previa, sin perjuicio de períodos de adaptación. El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipos o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

2. La clasificación de los puestos de trabajo, categorías y/o funciones en niveles profesionales será competencia de la empresa, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, con base en la valoración de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad.

3. La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles, incluida la titulación académica, no supone derecho a consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidos.

4. En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

5. La enumeración de niveles que se contienen en el presente convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los niveles descritos.

Artículo 19. Ascensos.

1. La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal disminuido. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

3. El ascenso de Nivel Profesional se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

4. Nunca se consolidará un Nivel Profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan el Nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho Nivel.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Sección 1ª. Jornada.

Artículo 20. Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la

creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus hándicaps físicos o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con capacidad disminuida, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

Artículo 21. Configuración de la jornada anual ordinaria.

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.740 horas de trabajo efectivas.

2. A los efectos de determinación de la jornada ordinaria anual, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo, así como en tiempos de descanso dentro de la jornada.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 38,75 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurran causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 50 horas.

5. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

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

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquélla que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo artículo.

2. El personal con capacidad disminuida no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal no discapacitado, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media semanal. La empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 20% sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual y el Complemento de Nivel Profesional percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

5. La representación legal de los trabajadores será informada mensualmente tanto de los excesos sobre el promedio de jornada como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

Artículo 23. Imposibilidad de la prestación laboral.

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación del empresario. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

Artículo 24. Horarios y turnos de trabajo.

1. El trabajo en Ajardinamientos Nevada, S.L. se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la empresa previa comunicación al representante de los trabajadores. El establecimiento de horarios en la empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso lo límites de jornada y el descanso entre las mismas.

Artículo 25. Descansos y fiestas.

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la Empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de ocho horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones.

Artículo 26. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación

económica, tendrá una duración de 30 días naturales; cuando, por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en sendos períodos con una duración mínima de 7 días

3. Los trabajadores comunicarán a la empresa los períodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 1 de febrero del mismo año.

La empresa podrá reservarse por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos trabajadores de 15 días como máximo en periodos no comprendidos en el apartado 2.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

5. Una vez publicado por la empresa el calendario con las vacaciones anuales que lo será antes del día 1 de abril, los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La empresa podrá negar esta petición cuando concurran acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente, salvo por finalización de contrato.

6. La situación de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el periodo de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del periodo previamente autorizado.

7. Si llegado el 31 de diciembre el trabajador no hubiera disfrutado sus vacaciones o parte de éstas por motivos no imputables a la empresa, éstas no se podrán disfrutar ni compensar económicamente.

Sección 2ª Licencias, permisos y suspensión del contrato.

Artículo 27. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio civil o religioso, o por inicio de

convivencia de pareja de hecho acreditada administrativamente, vinculados al día de celebración, pudiendo disfrutar estos consecutivos a las vacaciones anuales.

b) Tres días hábiles por nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, consecutivos o incursos en el hecho causante.

Cuando, con este motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento superior a 300 kilómetros, el permiso será de cuatro días.

La enfermedad grave deberá acreditarse mediante certificado médico.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que, por este motivo, el trabajador perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

d) Para el personal discapacitado, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo en todo caso de 10 días en un semestre.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de padres o hijos.

g) Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral pactada el trabajador tendrá cuatro días para atender asuntos propios que debería comunicar a la empresa con al menos 5 días de antelación

Artículo 28. Excedencias.

1. Todo trabajador discapacitado psíquico que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una Empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse a Ajardinamientos Nevada, S.L. antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no-adaptación en dicha Empresa expedido por los Servicios Públicos de Salud, comunicándole a Ajardinamientos Nevada, S.L., dicha reincorporación con un plazo mínimo de treinta días. Esta modalidad de excedencia especial prevista en el presente apartado sólo se concederá cuando no se supere un tope máximo del 4 % de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

2. En lo no recogido en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 3ª: Régimen económico. Estructura Salarial

Artículo 29. Salario base.

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores, en función de su Grupo Profesional y puesto de trabajo, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada.

2. La cuantía del salario base será la establecida en las

Tablas Salariales Anexas.

* Subida Salarial

1. Las retribuciones para el año 2.008 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I.

2. El régimen económico para el año 2.009 y 2010 estará constituido por los salarios anuales vigentes a 31 de diciembre del año anterior incrementándose el Salario Base y Complemento de Nivel con el crecimiento real que haya tenido el IPC. Anual en el ámbito estatal en el año anterior mas 1 punto.

3. En el supuesto de prórroga del vigente convenio para el ejercicio 2011 y siguientes, la subida salarial re realizara aplicando al salario base y complemento de nivel vigentes a 31 de diciembre del año anterior, el incremento del IPC real.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del Salario Base cuyo abono se efectuará con las nominas de junio y diciembre.

2. De mutuo acuerdo, empresa y trabajador podrán establecer el pago prorrateado de dichas pagas en las nóminas mensuales.

Artículo 31. Complementos salariales.

1. Complemento de Nivel: se devengará según el nivel que se tenga expresamente reconocido y en la cuantía que se indica en anexo I

2. Nocturnidad: El desarrollo de la jornada laboral entre las 22 y las 6 horas dará derecho a un complemento de (20% adicional de salario base o importe lineal) por cada hora trabajada en dicha franja horaria. No obstante, no se devengará este complemento cuando el trabajador haya sido contratado expresamente para el desempeño de sus funciones en horario nocturno.

3. Complemento por rendimiento: Se abonará un incentivo variable con periodicidad mensual atendiendo a las siguientes circunstancias:

- iniciativa,

- coordinación y trabajo en equipo,

- disposición y actitud,

- conducta,

- nivel de absentismo.

Corresponderá a la Dirección la determinación y valoración de estos criterios que darán como resultado una calificación del rendimiento como normal, óptimo o excelente.

La cuantificación mensual en euros de este incentivo será:

Nivel	Rendimiento Normal	Rendimiento Bueno	Rendimiento Muy bueno
A	-	181,14	279,47
B	93,15	232,89	279,47
C	77,63	155,25	186,30
D	62,00	93,00	155,25
E	31,05	51,67	67,16

4. Los complementos que se regulan en el presente artículo no tendrán en ningún caso carácter consolidable, pudiendo compensarse o absorberse con cualquier otra mejora o concepto salarial homogéneo o heterogéneo que vinieran impuestos por norma legal, reglamentaria o convencional de aplicación.

Artículo 32. Retribución a bajo rendimiento.

1. Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal minusválido, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

Artículo 33. Liquidación del salario y anticipos.

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día 5 del mes siguiente.

2. La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el

pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 34. Indemnizaciones, dietas y suplidos.

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación 0,18 euros por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa.

2. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 12,00 euros por comida o cena, y de 60,00 euros cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

3. La empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrán establecidas por la empresa, aplicándose subsidiariamente los criterios contenidos en

4. Igualmente, la empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo que se relacionan en el anexo II con la periodicidad que se indica en el mismo. Será opción de la empresa sustituir el suministro de las prendas antes descritas por una compensación económica equivalente.

5. El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad será dotado de las mismas y vendrá obligado a su correcta utilización.

Capítulo IV. Extinción del contrato de trabajo

Artículo 35. Extinción del contrato.

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

Artículo 36. Jubilación obligatoria.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Capitulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 37. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio.

Artículo 38. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

* Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.

2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.

5. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.

6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

* Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.

2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.

3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.

4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.

5. Falta de presentación al Servicio Médico de la Empresa o de la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada.

6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

8. Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.

9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.

10. En relación con el personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.

12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

14. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

* Faltas muy graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de sesenta días.

2. Más de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.

3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.

4. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.

5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.

6. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.

8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

10. Competencia desleal a la empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales personalmente o a través de terceras personas.

11. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves: Amonestación o apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, y despido.

Artículo 40. Procedimiento sancionador.

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta.

No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves.

Título III. De las relaciones colectivas de trabajo.

Capítulo I. Previsión y ayudas sociales

Artículo 41. Seguro de accidente laboral.

La empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo que garantice una indemnización de 36.000,00 euros (treinta y seis mil euros), en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

La responsabilidad de la empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

Artículo 42. Formación profesional.

La empresa promoverá, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la empresa compensará económicamente a los trabajadores que asistan a dichos

cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

Artículo 43. Complementos por incapacidad temporal.

Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de incapacidad temporal, la empresa garantizará en cada año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) las retribuciones íntegras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de un trabajador en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones de la empresa.

En caso de I.T. motivada por accidente Laboral, la empresa cumplimentará hasta el 100 por 100 de la retribución del/de la trabajador/a durante el período de los 30 primeros días, pasado este periodo de 30 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Capítulo II. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

1. En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

Artículo 45. Política preventiva.

Dadas las características de la empresa, y los objetivos que le son propios, Ajardinamientos Nevada, S.L. asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto.

A tal fin articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2008

Grupo de Administración y Gestión

Nivel	Salario Base	Complemento de nivel	Complemento rendimiento normal	Complemento Rendimiento bueno	Complemento Rendim. excelente
A.	16.861,32 euros	5.541,91 euros		2.173,65 euros	3.353,60 euros
B.	13.263,74 euros	2.291,11 euros	1.117,82 euros	2.794,62 euros	3.353,60 euros
C.	11.654,74 euros	792,52 euros	931,58 euros	1.863,04 euros	2.235,65 euros
D.	8.158,66 euros	648,77 euros	743,98 euros	1.115,96 euros	1.863,04 euros
E.	8.012,46 euros	455,88 euros	372,61 euros	619,98 euros	805,97 euros

Grupo de Operarios

Nivel	Salario Base	Complemento de nivel	Complemento rendimiento normal	Complemento Rendimiento bueno	Complemento Rendim. excelente
A.	16.861,32 euros	5.541,91 euros		2.173,65 euros	3.353,60 euros
B.	13.263,74 euros	2.291,11 euros	1.117,82 euros	2.794,62 euros	3.353,60 euros
C.	11.654,74 euros	792,52 euros	931,58 euros	1.863,04 euros	2.235,65 euros
D.	8.158,66 euros	648,77 euros	743,98 euros	1.115,96 euros	1.863,04 euros
E.	8.012,46	455,88 euros	372,61 euros	619,98 euros	805,97 euros

ANEXO II

La empresa proporcionará al trabajador el vestuario adecuado y con la frecuencia que se expone a continuación:

- Vestuario de jardinería:
1 pantalón semestral
2 camisas o camisetas manga corta semestral
1 cazadora manga larga anual
1 botas anual
1 guantes trimestral
1 sudadera semestral
1 chaleco anual

- Vestuario de limpieza:
1 pantalón semestral
2 camisas manga corta semestral
1 sudadera semestral
1 zapatos anual

- Vestuario transporte:
1 pantalón semestral
2 camisetas semestrales
1 cazadora manga larga anual
1 botas anual
1 sudadera semestral
1 guantes semestral
1 chaleco anual