



## **CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AMANECER S. L.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ambito de Aplicación**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores del Centro Especial de Empleo Empresa Plantas, Flores y Jardinería Amanecer S.L.

#### **Artículo 2. Ambito Funcional**

El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de los trabajadores del Centro Especial de Empleo Empresa Plantas, Flores y Jardinería Amanecer S.L.

#### **Artículo 3. Entrada en Vigor**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por cada una de las partes, es decir, por la Empresa y por los Representantes de los Trabajadores, sin efecto retroactivo.

#### **Artículo 4. Ambito Temporal**

La vigencia del presente Convenio será desde el 01 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2012, se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no mediar denuncia continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

#### **Artículo 5. Clausula de Garantía Personal**

1.- Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo, disposición o norma legal vigente en cada momento.

2.- Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por lo tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma legal más favorable al personal afectado le será de aplicación prevaleciendo sobre el contenido del presente texto.

#### **Artículo 6 Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia del presente Convenio, integrada por 1 miembros de la Empresa y 1 representante legal de los trabajadores, sin perjuicio de la asistencia de asesores que cada una de las partes puedan solicitar, su composición es revisable en caso de modificación de la composición y representatividad del personal.





Tendrá las siguientes funciones:

1. Será convocada con carácter general cada dos meses, y con carácter urgente cuando así lo solicite alguna de las partes afectadas.
2. Se convocará necesariamente por escrito, con tres días de antelación, adjuntándose a dicha convocatoria el Orden del día correspondiente.
3. Interpretará la totalidad del presente Convenio
4. Vigilará el cumplimiento de lo pactado.
5. Estudiará la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Fomentará cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio, o vengan establecidas en su texto.
7. Ambas partes convienen, dar cumplimiento desde la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del texto, con el fin de que por la misma se emita el dictamen correspondiente que aclare las divergencias que pudieran existir.
8. Cuando entre ambas partes no exista acuerdo en la interpretación de cualquier Art. de este texto, las partes, se someterán al arbitraje de un asesor por cada una de ellas, si persistiera tal desacuerdo, se recurrirá al Órgano Superior Competente.

### **Artículo 7 Firma**

El presente Convenio será firmado por la Mesa de negociación legalmente establecida y sometido al Registro y su publicación en el B.O.P.

## **Capítulo II. Clasificación de Personal y Organización del Trabajo**

### **Artículo 8 Clasificación de Personal**

1.- La clasificación del personal en la empresa y sujetos a este Convenio es de obligado cumplimiento para la empresa Amanecer, la misma garantiza todos los puestos de trabajo y las ocupaciones, oficios, funciones etc. que conlleva, dicha clasificación se establece en:

- a) Encargado General
- b) Responsable Administración y RRHH
- c) Técnico Agrícola
- d) Auxiliar Administrativo





- e) Oficial 1ª Conductor
- f) Oficial 1ª jardinero
- g) Oficial 2ª jardinero
- h) Peón

La descripción funcional de los puestos de trabajo se acompaña al presente documento como Anexo I.

### **Artículo 8 Ambito Personal**

Los derechos y deberes de cualquier índole de este texto, serán extensibles a todo el personal de la empresa Amanecer.

## **Capítulo III. Organización del Trabajo**

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

1. La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la empresa pudiendo establecer los sistemas de valoración, mejora, métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantilla de personal que permitan el mejor nivel de prestación de servicios.

2.- Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se reconoce al Delegado de Personal los derechos y facultades de emitir informe sobre las condiciones de trabajo, métodos etc. que la empresa pretenda llevar a cabo.

### **Artículo 10. Jornada y Horario Laboral**

1) La jornada de trabajo efectivo será de 37´5 horas semanales prestadas de lunes a viernes.

2) La jornada laboral reducida será de 8´00 a 14´00 horas, desde el 15de Junio hasta el 31 de Agosto ambos inclusive,

3) En aquellos puestos de trabajo en los que por las peculiaridades del servicio no se pueda llevar a cabo la reducción de la jornada, se compensará al trabajador a razón de una hora trabajada por una hora y media de descanso. La empresa le comunicará al Delegado de Personal las razones que lo motivan, si el Delegado de Personal considerara de manera motivada no ser necesaria tal reducción será la Comisión Paritaria quien dictamine al respecto. En caso de no llegarse a acuerdo la empresa podrá imponer su criterio basado en causas estrictamente organizativas y /o productivas, sin perjuicio de que el trabajador afectado pueda recurrir en derecho la objetividad de la necesidad de la misma.



4) Cada trabajador dispondrá de un período de libre disposición dentro de su horario laboral de 30 minutos. La organización de este periodo corresponde a la Empresa que lo organizará dentro del horario de 9´30 h. a 10´30 h.

5) Durante el miércoles, jueves y viernes de celebración de la Feria Real de San Roque, el horario será de 10,00 a 14,00 horas. Si por necesidad del servicio el trabajador no pudiese reducir su jornada laboral durante la semana de feria, será compensado con 2 días de descanso.

### **Artículo 11. Vacaciones**

1) Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables, con la posibilidad de la partición de las mismas en dos periodos. Cada trabajador tendrá derecho a un día más de vacaciones por cada trienio cumplido y hasta un máximo de cuatro días laborables. Estos días serán disfrutados a petición del interesado de forma ininterrumpida al menos los dos primeros, y en ningún caso serán acumulables a las vacaciones anuales, debiendo mediar siempre, al menos, un día laborable entre ambos períodos. Su concesión y períodos de disfrute estarán sujetos a las necesidades del servicio.

2) La Comisión Paritaria, en casos excepcionales, podrá informar favorablemente el disfrute de vacaciones fuera del año que le corresponda al trabajador.

3) Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán no laborables, en caso de coincidir en Sábado, festivos o días no laborables, se trasladará al día anterior o posterior previo acuerdo con el Delegado de Personal.

4) Hasta el 28 de Febrero el personal solicitará el o los períodos de disfrute de sus vacaciones en propuesta conjunta con la Empresa y Delegados de Personal, que darán el visto bueno siempre que queden cubiertos los puestos de trabajo. Si pasados 30 días desde la solicitud de las vacaciones anuales el trabajador no recibiera ninguna notificación por parte de la Empresa denegándole las mismas, dichas vacaciones, se considerarán concedidas. En caso de que varios trabajadores que desempeñen un mismo puesto de trabajo soliciten las vacaciones anuales para el mismo período, éstas serán concedidas por el orden de la fecha de solicitud, procurando seguir un orden rotativo con las disfrutadas en períodos anteriores.

### **Artículo 12. Control de Puntualidad**

Cualquier falta de puntualidad que implique una reducción de horario de trabajo superior a 60 minutos de la jornada diaria se entenderá como falta de asistencia excepto cuando sea debidamente justificada siendo valorada por la Comisión Paritaria. Será considerado como falta muy grave, y como tal sancionable de acuerdo con la legislación vigente, el hecho de fichar por un compañero-a.



El Delegado de Personal tendrá acceso a los partes de control de puntualidad, vacaciones, asistencia, absentismo, accidente laboral o enfermedad profesional.

### **Artículo 13 Control de Absentismo**

a) En caso de falta de asistencia al trabajo por causa justificada ocasional, el trabajador-a Tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato superior. Cuando el trabajador prevea la posible inasistencia al trabajo, deberá comunicarlo con la mayor antelación posible. La Empresa podrá comprobar por los medios que estime oportunos la veracidad de la causa alegada por el trabajador.

b) La presentación del parte de baja por enfermedad será obligatoria a partir del cuarto día. En todo caso el trabajador estará obligado a presentar justificante de la falta de asistencia. No se aplicarán descuentos en los honorarios por la falta de asistencia en los siguientes casos: accidente laboral, enfermedad profesional o ingreso hospitalario mientras ésta perdure.

## **Capítulo IV. Excedencias y Permisos**

### **Artículo 14. Disposiciones Generales**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, con independencia de aquellos de otro tipo que por disposición legal o reglamentaria les correspondan, a los permisos y excedencias en los casos y con la indicación que a continuación se indican.

#### **EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

##### **1.- Causas.-**

a) Prestación de servicio en Organismos del sector público, privado y Administraciones Públicas

b) Por maternidad o paternidad.

c) Por interés particular.

d) Por las que legalmente se establezcan

##### **2.- Excedencia voluntaria por el cuidado de los hijos.-**

1.- No podrá ser superior a tres años.

2.- Durante este tiempo se tendrá derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

3.- Este derecho es directamente aplicable a los trabajadores que adopten



legalmente un hijo.

4.- Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

5 - Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercer dicho derecho.

6.- Durante el primer año de cada periodo de excedencia los trabajadores en esta situación, tendrán derecho al cómputo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

7.- Durante el periodo de excedencia, el trabajador en esta situación tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a la excedencia. El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo puede hacerlo en cualquier momento. Siempre y cuando exista vacante y así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación.

3.- Excedencia voluntaria por interés particular.-

1.- Haber completado un año de servicio efectivo.

2.- La concesión de la misma será por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de 5 años., salvo que por acuerdo entre la empresa y Delegado de Personal pueda incorporarse a su puesto de trabajo antes de los dos años previstos.

3.- No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascenso, trienios, y derechos pasivos

4.- Es requisito tener cancelado cualquier débito de anticipo reintegrable y préstamo.

5.- No estar incurso en expediente disciplinario o pendiente de cumplir sanción impuesta.

6.- Durante el periodo de excedencia voluntaria por interés particular, los trabajadores tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a la excedencia. El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo puede hacerlo en cualquier momento, siempre y cuando exista vacante y así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación.

### **Artículo 15. Excedencia Forzosa**

1.- Causas: Nombramiento o elección para cargo público, político, o de representación sindical en todo su ámbito.





2.- Requisitos.- Que concurra alguna de las causas anteriormente justificadas.

3.- Duración.- Las motivadas por las causas establecidas en el Ap. 1, mientras dure la permanencia en el desempeño del cargo para la que el trabajador haya sido elegido.

4.- Régimen Jurídico.-

a) En todos los supuestos, el trabajador que se encuentre en situación de excedencia forzosa la Empresa queda obligada a reservar al trabajador el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a servicios especiales asimismo, se le computará los efectos de antigüedad, derechos pasivos, ascensos etc. De la misma forma, también tendrán derecho a cualquier incremento económico que se produzca en cualquier concepto salarial de los establecidos en nómina que se le asignen a los demás trabajadores como consecuencia de negociación etc., también tendrán derecho a percibir los mismos conceptos salariales que estuvieran establecidos en su nómina que, con motivo de la peculiaridad en su puesto de trabajo viniera percibiendo en el momento del pase a servicios especiales.

Una vez reincorporado al puesto de trabajo de procedencia se les seguirá aplicando todos los conceptos salariales que venía percibiendo y, o, cualesquiera otros conceptos que le corresponda.

Deberá solicitar su reincorporación al puesto de trabajo de procedencia en el plazo de 30 días a contar desde el siguiente al que desaparezca la causa que motivó la situación de servicios especiales.

#### **Artículo 16. Permisos Retribuidos**

El personal afectado por este

Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que, al menos, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo-a.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.





Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo entre una y dos horas diarias para la realización de exámenes prenatales y para técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

b) En el supuesto de adopción de un menor de seis años o mayores en especial circunstancias, el trabajador-a tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Por razón de maternidad se establece igualmente el derecho a la ausencia durante una hora diaria de su jornada de trabajo para aquellos trabajadores- as que tengan que atender la alimentación de algún hijo-a de hasta nueve meses de edad, siendo optativo el disfrute para el hombre o la mujer, si ambos trabajan y se demuestra fehacientemente que ella ha renunciado a dicho derecho en su lugar de trabajo. No será disfrutado por el trabajador si su mujer no trabaja y atiende el cuidado del hijo.

d) Por asuntos particulares 4 días laborables al año, estos días serán disfrutados preferentemente en dos turnos coincidiendo con las fiestas de Semana Santa y Navidad, sin perjuicio que el trabajador lo pueda disfrutar en otra fecha siempre dentro del año.

e) Por otras causas excepcionales que serán estudiadas por la Comisión Paritaria, y que requerirían acuerdo unánime de la misma.

f) Por las causas y motivos siguientes:

1.- Por razón de matrimonio y/o matrimonio del mismo sexo 15 días naturales. Los beneficios de esta licencia se extenderán igualmente a las parejas de hecho siempre y cuando se hayan inscrito en el registro municipal habilitado al efecto.

2.- Por fallecimiento, ingreso con permanencia hospitalaria, intervención quirúrgica, accidente, enfermedad grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables en la misma localidad o cinco días laborables si es en localidad distinta.

3.- Por nacimiento de hijos o nietos, cuatro días laborables en la misma localidad o cinco días laborables en localidad distinta.

4.- Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables

5.- En los casos de internamiento hospitalario o enfermedad grave justificada de hijos, cónyuge, parejas de hecho legalmente registrada, hermanos, padres,





padres políticos el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia por el mismo periodo de duración a lo establecido en el Apartado 2 de este Artículo si pasado 20 días desde la finalización de la primera licencia la enfermedad o el internamiento persistiera.

6.- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a en la que se dé las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de 16 años, se tendrá derecho a una licencia de 10 días laborables,

7.- Los citados permisos del apartado 5 y 6 anterior se entienden ampliados en dos días más por razón de traslado si el suceso tuviera lugar fuera de la comarca, otro día añadido si fuese fuera de la provincia otro más si ocurriese fuera de la Comunidad y 15 días más fuera de España.

8.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o particular.

Por carácter público se entenderá la comparecencia personal ante los diversos organismos o autoridades públicas como consecuencia de citaciones o del cumplimiento de deberes ciudadanos, tanto frente a organismos del Estado, Seguridad Social, como ante Tribunales, Juzgados, Juntas Electorales, autoridades militares, etc. Asimismo, para ejercer el cargo como Concejal, Diputado Provincial y Parlamentario, Estatal, Autonómico etc.

Por carácter inexcusable personal, se entenderán aquellas circunstancias que motiven la presencia del trabajador en horario laboral que por su naturaleza no permitan su realización en horarios fuera de la jornada laboral como, (renovación de carnet o permisos de conducción, comparecencia en Notarías o Registros o ante oficinas públicas, para la Realización o gestión de contratos, consultas médicas del trabajador.

9.- Todos estos permisos se disfrutarán en las fechas en que se produzcan los hechos que den lugar a su concesión y requerirán de posterior justificación documental.

De cualquier forma, a la fecha del 31 de Diciembre, la Empresa, deberá haber concedido todos los permisos que correspondan al trabajador.

10.- Por comunión o bautizo de un hijo-a, el día del hecho causante.

11.- Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día del hecho causante.

12.- Todo lo recogido en el Art. 29 relativo a cursos de formación.

13 - Cuando en una norma legal o convencional se mejore un periodo



determinado de permiso por motivos distintos de los anteriores, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

14.- El disfrute de los permisos correspondientes es un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la Empresa.

Familiares de primer grado de consanguinidad:	Padres e Hijos
Familiares de primer grado de afinidad:	Cónyuge y Suegros
Familiares de segundo grado de consanguinidad:	Hermanos, Abuelos y Nietos
Familiares de segundo grado de afinidad:	Cuñados

### **Artículo 17. Permisos no Retribuidos por Causas Personales**

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o personas con discapacidad legalmente reconocido igual o superior al 33%, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de hasta un octavo, con el descuento proporcional de su retribución. Cuando el trabajador estuviese casado y ambos trabajasen en la Empresa, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges y ha de justificarse previamente.

### **Artículo 18. Permisos no Retribuidos**

Los trabajadores tendrán derecho a permiso sin percepción de haberes conforme a lo establecido en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores). Se concederá siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el puesto de trabajo. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado y Delegado de Personal.

## PRESTACIONES SOCIALES

### **Capítulo V**

#### **Artículo 19 Compensación por Antigüedad**

1.- Como premio a los servicios prestados por los trabajadores en tiempo acumulado en la Empresa, ésta, abonarán la siguiente compensación:

A los trabajadores que cumplan 10 años de servicio se les abonará una compensación económica equivalente a un sueldo base.

A los que cumplan 15 años de servicio se le abonará una compensación equivalente a 1'5 sueldo base.



2.- A la jubilación del trabajador se le abonará una compensación económica equivalente a dos mensualidades completas.

3.- En caso de fallecimiento del trabajador, será beneficiario su cónyuge o la persona con la que conviva legalmente, en caso de fallecimiento de esta serán beneficiarios los herederos directos.

### **Artículo 20 Prestaciones Sociales**

1.- La Empresa efectuará a los trabajadores y a los hijos de los mismos las prestaciones económicas que se indican en la siguiente tabla:

a) Natalidad 100 Euros.

b) Matrimonio o pareja de hecho 110 Euros.

c) Guardería, Infantil y Primaria 25 Euros.

d) E.S.O. y Bachiller: 60 Euros.

e) Estudios Universitarios en la Comarca 100 Euros.

f) Estudios universitarios dentro de la provincia, pero fuera de la comarca 125 Euros.

g) Estudios universitarios dentro de la Comunidad, pero fuera de la provincia 130 Euros.

h) Estudios universitarios fuera de la Comunidad 200 Euros.

i) Educación especial 100 Euros.

j) Módulos de ciclo medio o superior en la Comarca 100 Euros.

k) Módulos de ciclo medio o superior dentro de la provincia, pero fuera de la comarca 125 Eu

l) Módulos de ciclo medio o superior dentro de la Comunidad, pero fuera de la provincia 130

m) Módulos de ciclo medio o superior fuera de la Comunidad 200 Euros.

2.- Se establece con carácter general para todos los trabajadores afectados por este texto una ayuda de estudios para ellos mismos consistente en el 50 % del importe total de gastos de matriculación en centros públicos y concertados oficiales y libros de texto; para obtener dicha ayuda será imprescindible la documentación justificada de tales gastos.



Esta ayuda se concederá, en todo caso, para la realización de estudios en Centros públicos y concertados. En otros centros será estudiado por la Comisión Paritaria.

El no aprobar el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado dará lugar a la pérdida del derecho a solicitar la misma ayuda en el curso siguiente.

**Artículo 21** Subvenciones a Trabajadores, hijos-as, cónyuge, o parejas de hechos que estén inscritas en el Registro Municipal habilitado al efecto sin diferencia de sexo.

a) Fajas Ortopédicas, plantillas, gafas, o lentillas 50 Euros. El abono se efectuará siempre que estas hayan sido por prescripción facultativa y previa presentación de factura.

b) Prótesis dentaría, audífonos, y otros similares: 30 Euros En todos los casos será preciso prescripción facultativa y justificación documental.

El trabajador no podrá solicitar ninguna sustitución hasta pasado dos años, contados de fecha a fecha desde su concesión. Todo lo anteriormente señalado será otorgado siempre que no se perciba de otro organismo.

El Delegado de Personal intentará negociar con empresas acuerdos comerciales de exclusiva con establecimientos del sector a fin de propiciar un mayor descuento en los artículos. Los comercios con los que se establezcan convenios, serán indicados a los interesados.

## **Artículo 22 Seguro Colectivo de Vida**

1) La Empresa está obligada a efectuar un seguro de vida y responsabilidad civil para cubrir los siguientes riesgos a todos los trabajadores en activo en el mes siguiente a la firma del presente texto.

a) Fallecimiento por causa de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 15.000 Euros.

b) Fallecimiento por otra causa 9.000 Euros.

c) Invalidez absoluta derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 15.000 Euros

d) Invalidez absoluta por otra causa 9.000 Euros.

2) La Empresa está obligada a efectuar un Plan concertado de Jubilación capitalizado al 50% con los trabajadores, en las condiciones que se establecen en el mercado, dicho Plan se establece en 50 Euros, de los cuales, la empresa aportará 25 Euros, para el aseguramiento de la mejor calidad de vida de los trabajadores, y el resto lo aportará el trabajador hasta llegar al 100%, sin perjuicio



de que la aportación del trabajador pueda ser mayor si este así lo desea.

El Delegado de Personal gestionara con distintas compañías las citadas pólizas de seguro a fin de que la empresa contrate la que ofrezca mayores ventajas para los trabajadores.

Beneficiarios: Serán los designados por el asegurado, siendo este seguro compatible con cualquier otro. Por parte del trabajador se podrá aportar cantidades predeterminadas para la mejora del seguro, de forma particular y directamente con la compañía aseguradora.

### **Artículo 23 Reconocimiento Médico**

1.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que será realizado en el primer trimestre del año. Dicho reconocimiento médico tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo.

2.- A todos los trabajadores que por motivo de su trabajo corran el riesgo de enfermedad por contagio, se les facilitarán las vacunas correspondientes.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a ser informados del resultado de los informes médicos y del resultado de los análisis. En interés de los trabajadores, los resultados serán entregados por escrito y sólo al interesado.

5.- No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento adecuado.

### **Artículo 24 Asistencia Jurídica**

1.- La Empresa garantizará la prestación de asistencia jurídica y la cobertura de la responsabilidad civil a los trabajadores en caso de conflicto derivado de la prestación de su trabajo, mediante la contratación de la correspondiente póliza de seguros.

### **Artículo 25 Renovación del Permiso de Conducir**

Los trabajadores que por razón del puesto de trabajo que desempeñe, la Empresa le asigne algún vehículo para la realización de sus funciones, cuando deban actualizar su permiso de conducir la Empresa le abonará todos los gastos ocasionados, igual tratamiento tendrán los trabajadores que pongan su vehículo propio a disposición de la empresa.

En el supuesto que algún trabajador ponga su vehículo a disposición de la empresa, este percibirá la cantidad de 0.30 Euros por kilómetro recorrido.

## **Capítulo VI. Seguridad y Salud En El Trabajo**





## **Artículo 26 Disposiciones Generales**

1.- Se estará en todo caso a todos los efectos, a lo dispuesto en la ley 31/ 1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de Noviembre de 1995), y en el tratado de la Unión Europea, donde se contempla la adopción a través de la Directiva de Disposiciones Mínimas, 89/391/ CEE de 12 de Junio de 1989, y exigiendo o aconsejando la transposición del Comité de Seguridad y Salud, que se establece en la citada ley, en el Art.34, apartado D) y las competencias del mismo serán las recogidas en el Art. 39 de dicha ley.

## **Artículo 27 Ropa de Trabajo**

1º La ropa de trabajo, uniformes, etc. Se ajustará a la normativa vigente y al cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo , y será adecuada a las funciones que realice cada trabajador.

3º El Delegado de Personal junto con el Legal Representante de la Empresa, determinarán qué uniformes y ropa de trabajo, modelo y marca resulta más ventajoso para la Empresa en función de su resistencia, calidad, duración y seguridad. La ropa de trabajo deberá llevar siempre la marca CE, según se establece en la Directiva 83/ 189/ CEE del mes de Octubre de 1988.

4º. El vestuario, uniformidad, etc., así como de las prendas que lo componen, se suministrarán por parte de la Empresa 2 juegos para la temporada de Invierno y dos para la temporada de Verano, del 1 al 15 de Abril, para la temporada de Verano, y del 1 al 15 de Septiembre para la temporada de Invierno.

5.- Aquellos trabajadores que debido a su estado físico la ropa de trabajo entregada le causara algún perjuicio a su salud debido a la composición del tejido se le facilitará ropa adecuada que no cause perjuicio alguno a su salud, siempre y cuando el trabajador demuestre fehacientemente tal perjuicio mediante informe facultativo.

6.- Las prendas que, como consecuencia del trabajo resulten deterioradas, serán cambiadas con la mayor brevedad de tiempo posible.

## **Capítulo VII. Régimen Interior, Formación y Promoción de los Trabajadores**

### **Artículo 28 Cursos de Formación**

1º.- La Empresa, en colaboración con el Delegado de Personal promoverá la realización del máximo número de cursos de formación para los trabajadores que componen la plantilla, anualmente, la Empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán la relación de los cursos que se realizarán durante el año para formación de sus trabajadores. Lo anterior no podrá afectar al



cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo que todo trabajador debe cumplir y realizar.

2º.- Todos los trabajadores podrán acceder a la realización de los curso que se celebren, fuera de su jornada laboral, respetándose el principio de igualdad de oportunidades y debiéndose hacer pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

3º.- La Empresa concederá permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional etc., si bien habrá de velarse en todo momento por la prestación efectiva y correcta del servicio.

4º.- El personal afectado por el presente Convenio que así lo manifieste, y siempre que se garantice la efectiva prestación del servicio, realizará los cursos de formación, capacitación profesional o de reciclaje que desee para su mejor adaptación al puesto de trabajo.

5º.- El tiempo de asistencia a cursos de formación para la mejora de la capacitación profesional o reciclaje, cuya realización haya sido exigida por la empresa en horas libres del trabajador, se compensarán en descanso, a razón de día por día.

6.- En el supuesto de que sea la empresa quien organice o exija la asistencia a cursos, coloquios, certámenes... vendrá obligada a abonar los gastos derivados de dietas, viajes, matriculas, y cualquier otro, con antelación a la celebración de los mismos. En el supuesto de que por falta de tiempo no se pueda cumplir con el trámite mencionado, la Empresa, en todo caso, le adelantará una parte de las dietas, antes del comienzo.

### **Artículo 29 Deberes de los Trabajadores en el Desarrollo de su Trabajo**

Todos los trabajadores quedarán obligados a cumplir íntegramente la jornada de trabajo establecida, observando la máxima puntualidad, permanencia y eficacia en su puesto de trabajo. Deberán obtener autorización de su jefe inmediato para cualquier salida de su puesto de trabajo, de la que debe quedar constancia escrita en el cuadrante elaborado al efecto.

- En ningún caso se podrá abandonar el puesto de trabajo.
- Anotar en su ficha personal su entrada y salida al trabajo.
- Tratar con respeto y esmerada corrección en las palabras y modales al usuario.
- Observar mutuamente entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y Espíritu de colaboración que requiere el servicio público,



comprometiéndose a guardar la Debida discreción y sigilo en los asuntos que conozca por razón de su cargo.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 30 Disposición General**

El régimen disciplinario aplicable a los trabajadores será el señalado en la legislación vigente y normas concordantes.

### **Artículo 31 Procedimiento Sancionador**

El trámite de alegación previsto en el procedimiento sancionador podrá ser evacuado por el propio inculpado ante la empresa, o por persona libremente designada por él mismo. Se encontrarán presentes en el acto de la vista, el propio inculpado, Delegado de Personal, asimismo, un asesor del Sindicato al que pertenezca. En igual número que el resultado de los anteriores, estará representada la Empresa.

## **Capítulo IX. Órganos de Representación**

### **Artículo 32 Órganos de Representación**

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores es el Delegado de Personal único órgano con capacidad plena para negociar globalmente con la Empresa las condiciones de trabajo, así como hacer que se cumplan los acuerdos que con ella suscriba. La empresa puede pactar condiciones salariales individuales y son perfectamente validas, siempre que mejoren las mínimas del convenio.

### **Artículo 33 Normas Electorales y Régimen Interior**

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los Delegados de Personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El mandato del Delegado de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubieran promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos sus miembros en sucesivos períodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la proclamación de los resultados de las siguientes elecciones.

### **Artículo 34 Competencias de los Delegados de Personal.**

Se estará a lo Dispuesto en la legislación vigente en su caso, tendrán las



siguientes facultades:

- 1.- Recibir la información a la que legalmente tiene derecho, viniendo la empresa obligada a facilitarla.
- 2.- Emitir informes, previa solicitud a su tratamiento, sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- 3.- Ser informados de todas las propuestas de resolución de todos los expedientes Disciplinarios.
- 4.- Participará con la Empresa en política de personal, especialmente en cuanto a:
  - a) Estudio, análisis y participación en la modificación de puestos de trabajo.
  - c) Participará en la organización y seguimiento de los planes de formación.
  - d) Informará sobre las reclamaciones derivadas de los puestos de trabajo.
- 5.- Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones, y licencias.
  - c) Cantidades que perciba cada trabajador
- 6.- Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus Causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus Consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del mismo ambiente y las condiciones de trabajo y los estudios sobre los mecanismos de Prevención que se utilicen.
- 7.- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- 8.- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los Organismos competentes.
- 9.- Participar en la gestión de obras sociales para el personal, establecidas por La administración correspondiente.





10.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a los que se refiere este Art

11.- A todos estos efectos, la Empresa, facilitará un buzón donde los trabajadores puedan depositarán una copia de su reclamación, para que el Delegado de Personal esté informados y agilicen su solicitud.

### **Artículo 35. Garantías y Derechos del Delegado de Personal**

a) El acceso y libre circulación por los diferentes puestos de trabajo sin entorpecer el normal funcionamiento del trabajo.

b) La distribución libre de todo tipo de comunicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente de su representación sindical, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.

d) Recibir la información a la que legalmente tiene derecho.

e) No podrá ser trasladado de su puesto de trabajo o encomendarle funciones distintas a las que venía realizando por razones de su actividad sindical, salvo, que el trabajador acceda voluntariamente.

f) Un crédito de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten, podrán proceder previa comunicación a la dirección de la Empresa a la acumulación de horas para su liberación.

g) Para disfrutar de dichas horas, el/los Delegados de Personal deberán dejar la debida constancia. comunicándolo por escrito a la dirección de la Empresa con una antelación de 48 horas excepto en los casos urgentes, en los cuales, lo comunicarán, posteriormente a la mayor brevedad de tiempo posible y siempre dentro de las 48 horas siguientes.

h) Los Delegados de Personal que queden liberados de sus quehaceres laborales, para dedicarse plenamente a las funciones representativas de personal, no sufrirán merma alguna en ningún concepto salarial sea de la clase que sea y que estuviera establecido en su nómina mensual.

i) La Empresa facilitará, todos los medios materiales, que por ley correspondan y de acuerdo a las condiciones propias de la empresa, para el debido cumplimiento de sus funciones.

j) Negociar con la Empresa la composición de los servicios mínimos en caso de





huelga legal en los términos que se estimen oportunos.

k) Fuera de la jornada laboral, y de acuerdo con las disposiciones legales, podrán celebrar asambleas de trabajadores I, las mismas podrán celebrarse en los locales de la empresa, en recinto cerrado o abierto fuera de la empresa y/o en cualquier lugar al aire libre siempre que sean convocadas mediante escrito dirigido a la Empresa con 48 horas de antelación en el cual deberá constar:

- Orden del día
- Lugar y hora de celebración
- Datos del firmante que acredite estar legitimado para convocar la reunión

Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea, la Empresa no formulase objeciones a la misma de manera motivada, podrá celebrarse sin más requisitos posteriores.

l) Recibir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos en materia de personal, y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones muy graves, así como en lo referente al régimen de prestación de servicios.

m) Los representantes de los trabajadores que participen en la comisión negociadora del Convenio tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, en ningún caso, este permiso será descontado del crédito horario sindical,

### **Artículo 36 Obligaciones del Delegado de Personal**

Se reconoce a los Delegados de Personal colegiadamente, asimismo, a los Delegados Sindicales y miembros de la Secciones Sindicales mancomunadamente legitimación para iniciar con los interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los Delegados de Personal así como los Delegados Sindicales y miembros de las secciones sindicales, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Las situaciones y revocaciones serán comunicadas al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose igualmente en el tablón de anuncios y dándose cuenta inmediata a la Autoridad Laboral Competente.





### **Artículo 37 Derecho de Huelga**

La Empresa reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores de acuerdo con lo establecido la legislación vigente.

### **Artículo 38 Derechos y Garantías de las Secciones Sindicales**

1) Las Secciones Sindicales que puedan constituirse se estará a lo que disponga la legislación vigente.

2) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios este, deberá situarse en un lugar visible dentro de la empresa.

## **Capítulo IX. Retribuciones**

### **Artículo 39 Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio se distribuirán en los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Plus de transporte
- d) Plus de asistencia.
- e) Pagas extraordinarias
- f) Plus de tóxico peligroso.

En el anexo II de este convenio se recoge la tabla salarial de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa.

### **Artículo 40 Plus de Transporte**

Todos los trabajadores afectados por este

Convenio tendrán derecho a un Plus de Transporte según anexo 1.

### **Artículo 41 Plus de Asistencia**

Todos los trabajadores acogidos a este convenio percibirán mensualmente un Plus de asistencia según anexo 1.



**Artículo 42 Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, se devengarán en el mes de Julio y Diciembre por un importe del 100% del total de sus retribuciones mensuales.

**Artículo 43 Día de la Discapacidad**

En la conmemoración del día de la Discapacidad cada trabajador percibirá la cantidad de 100 Euros.

**Artículo 44 Incremento del I.P.C.**

Las retribuciones pactadas en este convenio experimentarán los aumentos y deducciones que se determinen anualmente en la Ley General de Presupuestos del Estado.

**Artículo 45 Horas Extraordinarias**

El exceso de horas realizadas fuera de la jornada laboral será compensadas a razón de 13'00 Euros por hora.

**Artículo 46 Publicación del Convenio**

Los gastos que se ocasionen con motivo de la edición del presente Convenio, serán sufragados por la Empresa en un número suficiente que permita su distribución para todos los trabajadores afectados.

**ANEXO II.****TABLA SALARIAL**

C.E.E. AMANECER, S.L. CARGOS	S. BASE	ANTIGÜ	TOXICO	ASISTE	TRANSP	
ENCARGADO GENERAL .....	1799,62		356,35	133,79	113,66	2403,42
RESPONSABLE RRHH .....	1799,62			490,14	113,66	2403,42
TÉCNICO .....	1562,23		209,48	117,27	91,38	1980,36
OFICIAL 1º CONDUCTOR- MAQUIN .....	981,70		174,85	89,22	55,78	1301,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	897,70		174,85	89,22	55,78	1217,55
OFICIAL 1º JARDINERO .....	897,70		174,85	89,22	55,78	1217,55
OFICIAL 2º JARDINERO .....	795,97		114,19	21,87	32,85	964,88
PEON JARDINERO .....	795,97		114,19	21,87	32,85	964,88

La antigüedad se aplicará conforme a la siguiente tabla:

GRUPO	TRIENIOS EUROS
TITULADOS UNIVER. SUPERIORES	44,65 €
TITULADOS MEDIOS	35,73 €
TECNICO SUPERIOR	31,14 €
TÉCNICOS Y TITULADOS BACHILLER	26,84 €



GRADUADO ESCOLAR O ESO	17,94 €
SIN TITULACION	13,47 €

ANEXO I.- DESCRIPCIÓN PUESTOS DE TRABAJO.

CLASIFICACION DE PERSONAL

GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO, TECNICO

1. Director General
2. Responsable de Admón. y RR.HH.
3. Titulado Superior. Titulado de Grado Medio. Técnico De prevención grado Superior.

GRUPO II: MANDOS INTERMEDIOS.

1. Encargado General.
2. Supervisor.

GRUPO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Oficial 1ª.
1. Oficial 2ª
2. Administrativo
3. Auxiliar Administrativo.
4. Telefonista.

GRUPO IV: PERSONAL OPERATIVO

1. Oficial 1ª Jardinero. Conductor
2. Oficial 2ª Jardinero
3. Jardinero
4. Peón Jardinero
5. Aprendiz





## PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO, TECNICO

**Director General:** Es quien con título adecuado y amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

**Responsable de Admón. y RR.HH:** Es quien con título adecuado y con amplia preparación teórico- práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas y de Personal, en su más amplio sentido y planifica, programa y controla los recursos humanos y la administración de la Empresa.

**Titulado Superior. Titulado de Grado Medio. Técnico De prevención grado Superior:** Son aquellos titulados que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (diplomado Universitario, Graduado social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico y de producción de la empresa.

- **Técnico Agrícola:** Es quien con título adecuado y con amplia preparación teóricopráctica asume la planificación y dirección técnica de los trabajos que el Encargado General le encomiende y los que la empresa venga desarrollando velando por el adecuado funcionamiento de los mismos.

## MANDOS INTERMEDIOS.

- **Encargado General:** Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en la zonas y equipos productivos de la misma, de acuerdo con las directrices del personal directivo de la empresa.

- **Supervisor:** Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los empleados a su cargo, resuelve las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio así como las reclamaciones operativas de este personal. Tendrá la responsabilidad de orientarles, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo encomendado. Asimismo ordenarán todos los trabajos que realicen dentro de su puesto de trabajo. Llevará el control sobre herramientas, suministros y rendimientos de personal.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. **Oficial 1ª:** Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

2. **Oficial 2ª:** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de 1ª, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.





3. Administrativo: Empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y realiza tareas administrativas de trámite y colaboración, recepción y distribución de documentos y escritos.

4. Auxiliar Administrativo: Empleado que actúa bajo las órdenes de un administrativo y efectúa tareas administrativas que por su sencillez y características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un Administrativo, tales como archivo, fotocopias, despacho y traslado de correspondencia, mantenimiento y conservación del servicio.

5. Telefonista: Empleado que tiene como misión principal estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

#### IV. PERSONAL OPERATIVO

Oficial Conductor: Aquellos trabajadores que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo B,C,D,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.

Jardinero: Es el que tiene conocimiento general del oficio adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión. Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en las zonas verdes y en los viveros.

Peón jardinero: Es el trabajador que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación específica de las categorías superiores.

Aprendiz: Es aquel trabajador que está ligado a la empresa mediante un contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o a través de otro, el oficio.

