

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTUDIOS DE IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y CONTROL DE CALIDAD SL PARA LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE JARDINES EN LA URBANIZACION MARINA EL ROMPIDO (CARTAYA).**

RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa de estudios de impacto medioambiental y control de calidad para el centro de trabajo de marina de el rompido (cartaya).

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa de estudios de impacto medioambiental y control de calidad para el centro de trabajo de marina de el rompido (cartaya), de Huelva, que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2013 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía: en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTUDIOS DE IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y CONTROL DE CALIDAD SL PARA LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE JARDINES EN LA URBANIZACION MARINA EL ROMPIDO (CARTAYA).**

**Artículo 1. Ambito Funcional**

El presente Convenio establece y regula las relaciones jurídicas laborales entre la



empresa ESTUDIOS DE IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y CONTROL DE CALIDAD SL, que presta los servicios de creación y mantenimiento de jardines en la Urbanización Marina El Rompido (Cartaya) y los trabajadores adscritos a su servicio.

## **Artículo 2. Ambito Personal**

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de Organización y Dirección de ESTUDIOS DE IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y CONTROL DE CALIDAD SL, que presta los servicios de creación y mantenimiento de jardines en la Urbanización Marina El Rompido (Cartaya)

## **Artículo 3. Ambito Territorial**

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio, como queda reseñado en los Artículos anteriores, es la Urbanización Marina El Rompido, perteneciente al termino municipal de Cartaya ( Huelva).

## **Artículo 4. Ambito Temporal**

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 01 de Enero de 2.013, independiente de su fecha de publicación en el B.O.P., y tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de Diciembre de 2.015, considerándose automáticamente denunciado a su vencimiento.

## **Artículo 5. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria para el control, desarrollo y seguimiento del Convenio, integrada por un representante de la empresa Estudios De Impacto Medioambiental Y Control De Calidad Sl., y un representante de los trabajadores. Asimismo, podrán integrarse en la misma dos asesores, uno por cada parte. Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión en el plazo máximo de diez días hábiles posteriores a la petición.

## **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.





## **Artículo 7. Compensación y Absorción**

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente se establecen en el Convenio Estatal de Jardinería (Codigo de Convenio 99002995011981) en ejecución de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan solo quedará sin eficacia práctica el/los artículo/s sobre el/los que se haya producido resolución judicial firme, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del mismo, procediéndose a la negociación por las partes del contenido que se hubiere considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

## **Artículo 8. Organización del Trabajo**

Es competencia única y exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización dirección y control; todo eso en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral. La organización del trabajo tiene como objeto conseguir en los servicios que se prestan un nivel excelente de eficacia, utilizando adecuadamente a sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal. El trabajador tiene el deber de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que esta organice adecuadamente al servicio.

## **Artículo 9. Clasificación Funcional**

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en algunos de las siguientes categorías profesionales:

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

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



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

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

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

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Preparación de insecticidas y antiocriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de arboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

Auxiliar Jardinero: es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requieren preparación alguna, son funciones propias de esta categoría:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc).



- Siega del césped.
- Recogida de elementos vegetales ( ramas, hojas, césped, etc).
- Conduce los distintos tipos de transporte interno, como dúmpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

Peón Jardinero: Es aquel trabajador mayor de 18 años, sin experiencia alguna en el sector. Ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las ordenes del trabajador de categoría superior.

### **Artículo 10. Trabajos De Inferior y Superior Categoría**

El personal afectado por el presente convenio podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior en aquellos casos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de ciento veinte días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría.

### **Artículo 11. Jornada Laboral**

La jornada anual será de 1.700 horas anuales de trabajo efectivas en cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

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

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de 15 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo, si bien se podrá distribuir de manera irregular la jornada a lo largo del año en un 10%.

### **Artículo 12. Vacaciones**



El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales, pudiendo dividirse, a petición del trabajador, en dos periodos de 15 días. Antes del 31 de Enero, se confeccionará el calendario vacacional por acuerdo entre empresa y trabajadores. Se establece como obligatoria a la hora de confeccionar el cuadro de vacaciones, la premisa mediante la cual se establece que no pueden coincidir dos trabajadores en periodo de vacaciones al mismo tiempo.

### **Artículo 13. Permisos Retribuidos**

El trabajador tendrá derecho, previa autorización y con la debida justificación, a permisos retribuidos, solo con la duración y en los supuestos que a continuación se especifican, y contando desde la fecha del hecho causante:

- Por matrimonio, 15 días naturales
- 2 días por nacimiento o adopción de hijos.
- En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad, dos días naturales si se produce dentro de la provincia de Huelva, ampliables a tres si se produce fuera.
- En caso de ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad, dos días naturales si se produce dentro de la provincia de Huelva, ampliables a tres si se produce fuera.
- En caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad, un día natural.
- Por cambio de domicilio, un día natural.
- Por asuntos propios tres días. La solicitud deberá presentarse por escrito con 48 horas de antelación. La empresa podrá denegar dicha solicitud si supera el 10 % de la plantilla. Los días de asuntos propios no se podrán añadir ni a puentes ni a vacaciones y no se podrán coger más de dos de manera consecutiva.
- Para el cumplimiento de los deberes públicos ordenados por la autoridad competente e impuestos por las disposiciones vigentes, por el tiempo indispensable.

### **Artículo 14. Régimen Disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 15. Graduación de Faltas**





Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 16. Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado
2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros podrá ser considerada falta grave o muy grave.
7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros, e incluso, siempre que el o se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

### **Artículo 17. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:



1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de persona de la misma, sin la debida autorización para ello.
10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
13. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

### **Artículo 18. Faltas Muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de



tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del Trabajo.
8. La desobediencia continuada o persistente.
9. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador o sus compañeros o terceros.
12. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### **Artículo 19. Prescripción De Las Infracciones Y Faltas**

Las faltas leves prescribirán a los 20 días, las graves a los 30 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de



su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 20. Sanciones. Aplicación**

Las sanciones que la empresa pueda imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

### **Artículo 21. Conceptos Retributivos**

Los conceptos retributivos para el personal de la empresa ESTUDIOS DE IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y CONTROL DE CALIDAD, SL adscrito al presente Convenio, serán los siguientes:

- Salario Base: será una cantidad mensual por categoría profesional, recogida en la tabla anexa.

- Plus Conservación y Mantenimiento de Ropa: será una cantidad mensual igual para todas las categorías profesionales, recogida en la tabla anexa.

- Plus de Transporte: será una cantidad mensual igual para todas las categorías profesionales, recogida en la tabla anexa.

- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos: será un importe fijo mensual que se devengará para todas las categorías profesionales, recogido en la tabla anexa.

Para el segundo año de Convenio ( 01/01/2014 al 31/12/2014 ) se estable un incremento salarial consistente en la suma del IPC real correspondiente al año





2013 menos uno.

Para el tercer año de Convenio ( 01/01/2015 al 31/12/2015 ) se estable un incremento salarial consistente en la suma del IPC real correspondiente al año 2014.

Los salarios se abonarán durante los diez primeros días del mes vencido.

Se adjuntan dentro del ANEXO 1 las tablas salariales correspondientes al primer año de Convenio.

### **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

Se procurará, a través de una buena planificación del trabajo, la no realización de horas extraordinarias, salvo las que no puedan ser planificadas con antelación. En caso de realizarse, se abonarán al mismo precio en todas las categorías profesionales a un precio de 16,56 € la hora.

### **Artículo 23. Complemento Personal**

Con la firma del presente convenio se elimina el concepto de antigüedad, no generándose aumento alguno por este concepto, y las cantidades que se venían percibiendo a fecha 31 de Diciembre de 2.012 se abonarán como un complemento personal que será inabsorbible y que tendrá el mismo incremento que se pacte para el resto de conceptos salariales.

### **Artículo 24. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, como se especifica a continuación:

- Paga de Verano: consiste en treinta días de salario base más complemento personal en su caso. Se devengará entre el 1 de Enero y el 30 de Junio, y se abonará el 20 de Julio.

- Paga de Navidad: consiste en treinta días de salario base más complemento personal en su caso. Se devengará entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre, y se abonará el 20 de Diciembre.

- Paga Verde: consiste en treinta días de salario base mas complemento personal en su caso, con devengo anual, y se prorrateará mensualmente en nómina.

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse y abonarse mensualmente.

### **Artículo 25. Complementos a las Prestaciones Por It.**

En los casos de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, la empresa abonarán un complemento que garantice el 100% de



todos los conceptos económicos desde el inicio de la I.T. y mientras dure ésta.

En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonarán un complemento que garantice el 75 % de todos los conceptos salariales antes citados durante los ocho primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100%.

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el plus de transporte.

Las situaciones de I.T. no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

### **Artículo 26. Revisión Médica**

La empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ofrecerá un reconocimiento médico periódico a sus trabajadores/as.

El reconocimiento médico se ajustará tanto a las funciones que desarrolla cada trabajador en su puesto de trabajo, como a las condiciones de trabajo en las que el operario realiza sus funciones.

### **Artículo 27. Póliza de Seguro**

La empresa concertará una póliza de seguro que cubra las situaciones de muerte, invalidez absoluta o total, como consecuencia única y exclusiva de sufrir un accidente de trabajo. La cuantía de la indemnización será de 18.030,36 euros.

### **Artículo 28. Ropa de Trabajo**

- Ropa de Verano

Una camiseta de manga corta, un pantalón, calzado apropiado y contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y una chaquetilla o jersey.

- Ropa de Invierno

Una camiseta de manga larga, un pantalón de invierno, calzado apropiado y contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una prenda de abrigo cada dos años y un forro polar.

### **Artículo 29. Subrogación**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quién se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las





reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En el sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una correcta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo publico.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetado ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

1.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cuál fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2.- Trabajadores, con pleno derecho a la reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectivo de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los 4 meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse a subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá

efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

Si el cliente rescindiera la contrata a la empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

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

Se subrogarán así mismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

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

La empresa saliente deberá entregar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia del de los documentos de cotización TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social, de los últimos cuatro meses.



- Relación de personal especificando: nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

Si el trabajador había sido representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

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

### Artículo 30. Excedencias

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

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

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

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

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

### ANEXO 1

ENCARGADO	MAESTRO JARDINERO	OFICIAL JARDINERO	JARDINERO	AUXILIAR JARDINERO	PEON JARDINERO
SALARIO BASE	1.132,56	1.079,77	1.022,11	977,17	919,51
PLUS CONSERVACION ROPA	31,06	31,06	31,06	31,06	31,06
PLUS PENOSO, TOXICO O PELIGROSO	64,19	64,19	64,19	64,19	64,19



PLUS TRANSPORTE	103,53	103, 53	103,53	103,53	103,53
PAGA NAVIDAD	94,38	89,98	85,18	81,43	76,63

ENCARGADO	MAESTRO JARDINERO	OFICIAL JARDINERO	JARDINERO	AUXILIAR JARDINERO	PEON JARDINERO
PAGA JULIO	94,38	89,98	85,18	81,43	76,63
PAGA VERDE	94,38	89,98	85,18	81,43	76,63
MENSUAL	1.614,48	1.548,49	1.476,42	1.420,24	1.348,17
ANUAL	19.373,76	18.581,91	17.717,01	17.042,91	16.178,01