



CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES DE ALGECIRAS

ACTA DE REUNIÓN. COMISIÓN NEGOCIADORA. ASISTENTES POR LA EMPRESA: D. Rafael Santo-Rosa Carballo. D: Francisco M. García Martín.. D. Antonio J. Gaspar Pombinho

POR LA PARTE TRABAJADORA: D. Fernando Ríos Quiñones. D. Juan Rubio Márquez. D. Antonio Bejar Díaz. D. José Maria Naranjo Alpresa. D. José A. Armenta García Asesores: D. Francisco C. Martinez Belmonte (CCOO). D. Alfredo Jiménez Valero (U.G.T.). D. Antonio Sánchez Pastoril (Empresa)

En Algeciras, siendo las 13:30 horas del día 31 de Enero de dos mil trece, se reúnen las partes antes citadas, a efectos de subsanar el artículo 20.10 del Convenio Colectivo de Parques y Jardines de Algeciras.

Las partes reunidas rectifican y subsanan dicho artículo en el sentido que recogerá el contenido del artículo 37.5 del E.T., para su adaptación a las modificaciones legislativas operadas desde el último convenio. En consecuencia dicho artículo 20.10 del Convenio queda redactado como sigue:

“10-Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.”

Y sin otros temas a tratar a las 14,45 horas se finaliza la presente reunión, firmando el presente Acta por todas las partes en prueba de conformidad. Firmas.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS.

Capítulo I.. Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

Este convenio colectivo será de aplicación al servicio de Parques y Jardines del Ayuntamiento de Algeciras.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligará al Ayuntamiento de Algeciras o aquella empresa que fuera adjudicataria de la concesión administrativa del servicio dedicado a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos/as aquellos/as trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional, así como aquellos que se integren en el mencionado servicio por futuras contrataciones.

Artículo 4. Vigencia, Duración y Prorroga

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. El convenio se entenderá prorrogado sucesivamente por años hasta el 31 de diciembre de 2.014, si no fuere denunciado previamente por ninguna de las partes antes del 31 de diciembre de cada año. A la fecha de finalización de la última de las posibles prórrogas, si estas existieran, concluirá su vigencia sin necesidad de denuncia de ninguna de las partes.

Artículo 5. Prelación de Normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún/alguna trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los/las trabajadores/as a quienes afecte.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

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

Artículo 8. Comisión Paritaria

A) La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del art. 85 apdo. e) del



E.T. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y S.S., Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La comisión paritaria, estará integrada por seis miembros tres en representación de la empresa y otros tres miembros por parte de los trabajadores, en proporción a la representación de las listas sindicales, también podrá incluir asesores externos como miembros plenos de cada parte. Al finalizar la reunión se levantará acta que incluirá el acuerdo adoptado por las partes o las opinión de cada parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada. Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los lugares de notificación será respectivamente la sede de la empresa en Algeciras y la sede del Sindicato a que pertenezca los representantes de los trabajadores o el indicado por estos, respectivamente, siendo válida la notificación al Presidente del Comité de Empresa.

B) Cuando se produzca desacuerdo durante el período de Consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, esta nombrará un árbitro de Mutuo Acuerdo, a cuyo laudo de forma vinculante se someterán las partes, con la misma eficacia jurídica que una resolución de la comisión paritaria en los términos del artículo 91.4 del E.T.

Si no propusieran las partes uno de mutuo acuerdo inicialmente, cada parte propondrá dos candidatos que no podrán estar vinculados a organización patronal o sindical alguna.

En el caso de que posteriormente se comprobase dicha vinculación el laudo será nulo a todos los efectos. Los candidatos deberán ser profesionales o funcionarios de reconocida trayectoria (Catedráticos, profesores universitarios, Inspectores de Trabajo o abogados que reconocidamente hayan defendido indistintamente a empresas y trabajadores, también se podrán elegir de las listas de árbitros de la Junta de Andalucía, SERCLA o de Colegios Profesionales). Cada parte podrá tachar a uno de los dos candidatos y si no se pusieran de acuerdo las partes entre los dos candidatos, se procederá por sorteo.

C) A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E.T. de los trabajadores se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a quince días que podrá realizar cualquiera de las partes.

Capítulo II

Artículo 9. Clasificación Profesional.

El personal se clasifica en:

a) Personal fijo: Es aquel/aquella trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de cinco días.

Igualmente, se presumirán concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual: Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima del contrato no podrá exceder de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a seis meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del

contrato pueda exceder del límite máximo de seis meses.

Artículo 10. Clasificación Funcional.

A) Delegado

B) Personal técnico

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

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

3. Técnico/a titulado/a: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de segundo grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

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

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

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

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

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

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

C) Personal Administrativo:



1. Jefe/a Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección,

Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

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

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

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

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

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

5. Aspirantes: Se entenderá por tales aquellos que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimientos de idioma/s escrito/s o hablado/s que utilicen el/los mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/1973 y por la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973, siendo su cuantía de 36,15 euros.

D) Personal de oficios manuales:

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

2. Podador/a: Es el Oficial Jardinero que durante la temporada de poda realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con



tropa o medios mecánicos.

3. Oficial Jardinero/a: Es el/la trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantear el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y alimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B. Está a las órdenes del encargado o maestro jardinero, marcando las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

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

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

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

En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

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

Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas: Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.



Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.

Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.

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

Riegos automatizados.

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

Son funciones propias de esta categoría:

Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.

Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.

Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.

Riegos en general.

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

Siega del césped.

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

Conduce los distintos tipos de transporte interno como "dumpers" y análogos.

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

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

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

E) Personal de oficios varios:

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de jardinería, tales como: Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras





de piedra natural y artificial, en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las “casetas de jardinero” , empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la “casa de jardinero” , caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o lagos, o surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose al Oficial Jardinero o Jardinero según su calificación.

Artículo 11. Período de Prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los Técnicos titulados, ni de 15 días naturales para los demás trabajadores

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al/a la trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. Ascensos y Contrataciones

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentasen en el momento de producirse la misma.



La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de Personal Administrativo: Los Jefes Administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

Los ascensos en el personal administrativo no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la categoría de Oficial Administrativo se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Administrativos y Auxiliares.

A la categoría de Auxiliar Administrativo ascenderán automáticamente quienes hubieran finalizado el aprendizaje administrativo.

Grupo de Profesionales de Oficio y Manualidades: Los Encargados/as y Maestros/as jardineros/as se consideran cargos de confianza y, por tanto, son de libre designación por las empresas.

Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías se cubrirán por pruebas de aptitud, considerándose como mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad y experiencia profesional.

Artículo 13. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que



supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 14. Preaviso de Cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el/la trabajador/a firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 15. Excedencia

Los/las trabajadores/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

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 quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de treinta 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/las 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.

Si el/la trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto pasará a formar parte de la plantilla como fijo, respetándole la antigüedad.



Capítulo III

Artículo 16. Jornada de Trabajo

La jornada máxima semanal será de 35 horas, distribuidas de lunes a viernes.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

El día de la Patrona que disfrutan el resto de los trabajadores del Ayuntamiento, será considerado día Festivo.

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

La jornada máxima diaria no podrá superar las siete horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será desde las 8 a las 15 horas.

Si por necesidades del servicio el Ayuntamiento o empresa concesionaria tuviera que realizar nuevas contrataciones podrá modificar la jornada pactada siendo de lunes a domingos, excluyendo de esta aplicación a la plantilla fija.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán las horas extraordinarias al precio de 15,40 € de lunes a sábado; la hora de domingos y festivos será de 22,51 euros; pudiendo ser compensadas las horas extras de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y las de los domingos y festivos por tres horas de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los/las trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.



El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbito territorial, para incrementar las oportunidades de colocación de trabajadores/as en paro forzoso.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al/los trabajador/a en el parte correspondiente.

Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen, las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Artículo 18. Vacaciones

El período será de un mes natural retribuido.

Se fija como período de disfrute entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún/alguna trabajador/a las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el/los trabajador/a tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones, este incremento será reducido proporcionalmente si el/la trabajador/a disfrutase algún día dentro del período de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario a tal efecto.

El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extra salariales, horas extraordinarias percibidas por el/la trabajador/a durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el/la trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el/la trabajador/a

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.



Artículo 19. Plus Conservación y Mantenimiento

Este plus se abonará mensualmente en 12 pagas, por importe de 36,94 euros/mes.

Este plus será revisable anualmente en los mismos términos que el salario.

Artículo 20. Licencias

El personal afectado a este Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de Licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

1- Licencia por matrimonio o unión de hecho, 16 días naturales.

2- Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y cinco días naturales si es fuera de la misma.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural o dos según sea dentro o fuera de la provincia.

3- Por nacimiento de hijo/a o adopción 13 días de suspensión de contrato por paternidad; la empresa facilitará el trámite a la seguridad social. Mas 2 días de permiso retribuido.

4- El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, ESO, Bachillerato y universitarios y examen del permiso de conducir.

5-El tiempo necesario para asistencia al médico, con posterior justificación.

6-Dos días por traslado de domicilio.

7-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se está a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



8-Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

9-Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

10-Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquella.

11-Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

12-Cuatro días para asuntos propios. Este permiso no será acumulable en vacaciones o entre festivos y será concedido por orden riguroso de solicitud hasta un máximo de 11 operarios (según categorías).

13-Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa. Así como las parejas de hecho legalmente registradas desde el primer día.

Artículo 21. Régimen Disciplinario

En lo relativo a este apartado se estará a lo previsto en el acuerdo sobre cobertura de vacíos, Resolución del 13 de mayo de 1997, BOE 137 del 9 de junio de 1997.

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Comité o Delegado de Personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador/a.

Artículo 22. Prescripción de Faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IV



Artículo 23. Salarios

Todos los conceptos salariales y extra salariales quedarán congelados en los mismos niveles aprobados para 2.011. Todos los/as trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes antes del último día hábil del mismo. Las empresas vendrán obligadas, a petición del/la trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario mensual devengado.

Artículo 24. Plus Transporte

En concepto de transporte y desplazamiento se abonará el importe de 120,37 euros, esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

Artículo 25. Plus Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, denominada plus nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base.

Artículo 26. Antigüedad

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyo importe se establece en la tabla adjunta como anexo II. Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca. Se incrementará la tabla de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión.

Artículo 27. Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

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

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos en la cuantía de 1,66 euros por cada hora o fracción superior a treinta minutos y de 0,82 euros por fracciones inferiores y de 12,52 euros por día. Cada año se incrementará este plus en los mismos porcentajes que el salario y su revisión.



Se devengará este plus por los trabajos que se realicen en medianas, rotonda y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas (sin excepción).

También se devengará este plus por la utilización de productos sanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

En las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, en que los pies del trabajador se hallen a una altura del suelo superior a 1 metro, tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus, quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos.

Los demás trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a efectos de este plus, será el comité de seguridad y salud o los delegados de prevención y la empresa quienes lo determinen.

En caso de discrepancia o de no existir éstos se recurrirá a la Comisión sectorial de Seguridad y Salud.

Todo el personal comprendido en el presente convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa; al personal que trabaje de noche se le abonarán dos horas normales de su salario. En todo caso, quedan a salvo los acuerdos más favorables entre las partes. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y salud Laboral a los delegados de Prevención.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría.

A partir de la comunicación de la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.



En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos se informará asimismo a los Delegados de Prevención o, en defecto, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Plus Convenio

Se establece el citado plus en la cuantía de 179,62 euros.

Artículo 29. Plus Asistencia

Se establece un plus de 36,04 euros mensuales. Este plus se abonará al personal que cumpla las siguientes condiciones:

-Tener hasta una falta de asistencia al trabajo en un mes.

-No haber estado a lo largo del mes en situación de baja médica por enfermedad común.

-Solo se considerarán las faltas justificadas a los efectos de este plus los siguientes supuestos: licencias por matrimonio o de hijos, internamiento hospitalario de cónyuge, padres e hijos, fallecimiento de familiar de primer y segundo grado, nacimiento de hijos, vacaciones reglamentarias, representación sindical, incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 30. Complemento Fijo

Se establece un complemento fijo de 90 euros mensuales abonado en 12 mensualidades.

Artículo 31. Plus Ligado al Absentismo

Se establece un incentivo variable fijo de 1.080 euros al año, abonado en una paga única anual en la nómina del mes de Enero, a aplicar en función del nivel de absentismo laboral personal, establecido por las partes en el 4,5%. No se considera absentismo:

- La intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave que conlleve hospitalización o fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos por afinidad o consanguinidad.

- Permiso de Paternidad



- Permiso de maternidad
- Permiso de Lactancia
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Licencias sindicales.
- Vacaciones
- Accidente Laboral

Artículo 32. Complementos Salariales de Vencimiento Superior al Mes

Se establecen tres pagas extraordinarias que corresponden a los meses de marzo, junio y diciembre por el importe del salario base mensual más antigüedad y que se abonarán en los primeros veinte días de los meses de marzo, junio y diciembre.

El devengo de las pagas será semestral (junio: 1 de enero a 30 de junio del año en curso; diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso) excepto la de marzo que será anual (1 de enero al 31 de diciembre del año anterior).

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de mes trabajado.

Artículo 33. Paga Productividad

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente convenio una paga de productividad consistente en 907 euros.

Dicha paga se abonará en los primeros veinte días de septiembre y el periodo de devengo será del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

Artículo 34. Desplazamientos y Dietas

a) Desplazamientos: Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de 5 kilómetros desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal.



Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente al tiempo de desplazamiento, la empresa, los/as trabajadores/as y representantes sindicales acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

b) Dietas: El importe de la media dieta será 10,70 euros. La dieta completa se abonará en un importe de 52,75, y ello a partir de un radio de 25 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis. En los casos que la empresa sufragara el importe de los gastos que da origen a la dieta o media dieta, la empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas. Si el coste empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la empresa abonará al/a trabajador/a la diferencia

Capítulo V

Artículo 35. Derecho de Reunión e Información

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores, La Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 36. Horas Sindicales y Acumulación de Crédito Horario

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as:	Veintiuna horas
De 50 a 100 trabajadores/as:	Veinticinco horas
De 101 a 250 trabajadores/as:	Treinta horas
De 251 a 500 trabajadores/as:	Cuarenta horas
De 501 en adelante:	Cuarenta y cinco horas

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas.

Además se establece una bolsa de 14 horas mensuales que será utilizada exclusivamente para cursos de formación.

Capítulo VI



Artículo 37. Beneficios Sociales

La empresa abonará a los/as trabajadores/as premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

Por matrimonio del trabajador/a:	165,49 euros
Por natalidad al nacimiento de cada hijo:	165,49 euros
Por jubilación a los 64 años:	2.265,88 euros

Artículo 38. Equipo de Trabajo

Las empresas proporcionarán a los/as trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año por temporada, y siempre de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores, y se compondrá de:

Temporada de verano:

Dos camisas de manga corta

Dos pantalones

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

Una chaquetilla

Temporada de invierno:

Dos camisas de manga larga

Dos pantalones de invierno

Un forro polar bianual de calidad

Una prenda de abrigo

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año.

Al ingreso del trabajador se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.



Artículo 39. Jubilación a los Sesenta y Cuatro Años

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años, acogidos al RD 1194/85 de 17 de julio, obligándose la empresa a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

Al producirse la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años, la empresa abonará en concepto de ayuda la cantidad de 2.265,88 euros.

Artículo 40. Jubilación Anticipada Parcial

Los trabajadores con 60 o más años de edad, podrán acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada, que les permita acceder a la jubilación parcial, se lo comunicará a la empresa, para que esta inicie los trámites correspondientes ante la administración de la Seguridad Social. Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada.

El 15% restante de la jornada, los trabajadores estarán disponibles para realizar labores y acciones formativas, con independencia de que la empresa considere hacer uso restringido de dicha disponibilidad.

Durante todo el periodo de contratación parcial, la empresa abonará el 15% de todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 15% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo.

La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD-1131/2002. Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, ambas partes buscarán nuevas alternativas.

El inicio del periodo del 15% de jornada, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y contratado/a el/la relevista. El contrato del relevista será de carácter indefinido y a tiempo completo, añadiéndose al 85% del contrato de relevo, tareas en funciones que completen su jornada y retribuciones. El salario del relevista será el de las condiciones establecidas en el presente Convenio para personal de nuevo ingreso.

Artículo 41. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

Se creará una Comisión Sectorial sobre Seguridad y salud Laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.



Artículo 42 Cláusulas de Subrogación

1. Subrogación del personal. Al término de la Concesión los trabajadores de la empresa saliente causarán alta en la nueva titular de la concesión o en su defecto en el propio Ayuntamiento, quienes respetarán todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior empresa.

2. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los/las trabajadores/as afectados/as.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la

Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones.

Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los/las trabajadores/as afectados/as por la subrogación.

3. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los/las trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

4. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores.

Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Artículo 43. Complementos en Caso de Incapacidad Temporal (I.T.)





En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización del trabajador, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, desde el inicio de la incapacidad temporal y mientras dure ésta.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75 por 100 de todos los conceptos económicos durante los ocho primeros días de la baja y si supera el octavo día se abonará el 100 por 100, con efectos retroactivos al primer día, quedando excluido en este apartado el plus transporte.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 44. Mejoras Médicas

La empresa facilitará, entre otros EPIs, gafas de seguridad que serán graduadas para los trabajadores que las necesiten.

Artículo 45. Formación Continúa

Ambas partes se comprometen a impulsar la Formación continua de los trabajadores a tenor del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de Jardinería.

Artículo 46. Prestación por Invalidez y Muerte

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al/a trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado y de una sola vez 21000 euros, para los 4 años.

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 47. Igualdad de Condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los/as Trabajadores/as, en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornadas, etc.

DISPOSICION FINAL

I. Durante la vigencia del presente convenio, en base al acuerdo firmado entre empresas y trabajadores sobre plazos de pagos de las nóminas de 14 de abril de 2.011 en el SECLA, y al considerar ambas partes que continúan las circunstancias que lo motivaron, las partes acuerdan dejar en suspenso el artículo 23 del





convenio, en cuanto al plazo allí previsto para el pago de las nóminas. Las nóminas podrán ser pagadas hasta el día 5 del mes siguiente al del devengo o día hábil posterior.

II. El presente Convenio Colectivo se incorporará al pliego de condiciones que servirá de base y regirá el proceso de concesión administrativa para el servicio de parques y jardines del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras.

