

## I CONVENIO COLECTIVO DE GOLF TURF MANAGEMENT

Resolución de 7 de agosto de 2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Golf Turf Management (Cód. 71100242012013), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 3 de mayo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

### RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 7 de agosto de 2013.- El Director General, Francisco Javier Castro Baco.

## I CONVENIO COLECTIVO DE GOLF TURF MANAGEMENT

### Capítulo I. Condiciones Generales

#### Artículo 1. Partes que lo Conciertan

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Golf Turf Management, S.L., y los representantes de los trabajadores de la misma.

#### Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados por Golf Turf Management con independencia de la naturaleza de los contratos de trabajo, se trate de trabajadores fijos, fijos discontinuos o de campaña, eventuales, interinos, obra o servicio determinado, prácticas, formación o contratados bajo cualquier otra modalidad prevista por las leyes laborales.

Quedan excluidos de la aplicación del convenio aquellas personas que, aún prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el artículo 2.º 1.a) del Estatuto de los Trabajadores y aquellas otras personas que por la naturaleza de su trabajo y por así convenirlo en su contrato de trabajo le es de aplicación otro Convenio Colectivo con condiciones económicas más favorables



que las aquí recogidas.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de mayo de 2013 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2017. Será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia expresamente por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

### **Artículo 4. Compensación, Absorción y Garantías «Ad Personan»**

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones de este Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

No obstante lo anterior, se respetarán aquellas condiciones personales que, en su conjunto, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personan».

### **Artículo 5. Comisión Mixta de Interpretación**

Para la interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

Las reuniones se convocarán a petición de cualquiera de las dos partes y se



celebrarán en un plazo no superior a 15 días desde la solicitud de reunión.

Las discrepancias sobre la interpretación del Convenio, que no hayan podido ser resueltas por la Comisión Mixta, se someterán a los servicios oficiales de mediación autonómicos, antes de acudir a la vía jurisdiccional o, en su caso, a la huelga.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 7. Clasificación del Personal**

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo A: Profesional Nivel I. Criterios Generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total, no pudiendo utilizar maquinarias pesadas, salvo bulldozer y tractores menores de 110 cw. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

A efectos meramente enunciativos, se encuadran en este Grupo a los trabajadores que han venido desempeñando las siguientes categorías profesionales: Aprendiz, Peón Jardinero, Auxiliar jardinería, entre otras.

Grupo B: Profesional Nivel II . Criterios Generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, estando limitada la responsabilidad por una supervisión

directa y sistemática.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

A efectos meramente enunciativos, se encuadran en este Grupo a los trabajadores que han venido desempeñando las siguientes categorías profesionales: Jardinero, Oficial Jardinero, Auxiliar Administrativo,

Personal de Oficio, entre otras.

Grupo C: Coordinadores/Técnicos. Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

A efectos meramente enunciativos, se encuadran en este Grupo a los trabajadores que han venido desempeñando las siguientes categorías profesionales: Encargado, Capataz, Oficial Administrativo, entre otros.

Grupo D: Mandos. Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

A efectos meramente enunciativos, se encuadran en este Grupo a los trabajadores que han venido desempeñando las siguientes categorías profesionales: Jefe de Obras y Técnico Licenciado

Grupo E: Directivos. Criterios Generales: El personal perteneciente a este Grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

## **Artículo 8. Movilidad Funcional**



La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la Dirección de la Empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un Grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un Grupo distinto al que pertenece el trabajador, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su Grupo profesional y de entre las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. En caso de funciones que no se correspondan con lo anterior, solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

La movilidad funcional no podrá, en ningún caso, efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales de ningún tipo del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

### **Artículo 9. Ascensos**

Si como consecuencia de la movilidad funcional u otras necesidades organizativas de la empresa, se realizan trabajos de grupo superior al que tuvieran reconocido, los trabajadores que realicen los mismos por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años pasaran automáticamente a dicho Grupo.

La retribución de los días que se desempeñen los trabajos de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Los ascensos a los grupos C y D se producirán por libre designación de la empresa, quien tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, disponibilidad, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, méritos, integración, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, establecidos por la Dirección.

### **Artículo 10. Contratación**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.





## Artículo 11. Modalidades de Contratación

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establece lo siguiente:

**Personal fijo a tiempo completo** Es el que realiza su trabajo a tiempo completo en la empresa por un tiempo equivalente a la jornada anual pactada.

**Contrato de fijos a tiempo parcial.** Son los contratados para una jornada laboral inferior a la establecida para un trabajador a tiempo completo, por un número cierto de horas a distribuir durante el año, debiéndose especificar los días o los períodos donde se distribuyen. Se establece la posibilidad de realizar horas complementarias con un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas, en cuyo caso la suma total de horas no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

**Contrato eventual.** En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del ET, la dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con el límite de tiempo máximo que permita la legislación vigente en cada momento cuando las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo, podrá prorrogarse una única vez.

**Personal interino.** Es el contratado por la Empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

**Personal contratado para obra o servicio determinado.** Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Si por necesidades de organización de la empresa, este personal tuviera que ser asignado a otras obras o servicios distintos de aquellos para los que fue





contratado, no perderá su condición de contratado para la obra o servicio determinado, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de tres meses y, concluidos los cuales, vuelva al puesto de trabajo para el que fue contratado inicialmente.

El personal contratado para obra o servicio determinado cesará, salvo por causas de despido, económicas, productivas o tecnológicas, cuando la empresa pierda la concesión de los servicios, total o parcialmente, o concluyan los trabajos de su Grupo o Nivel Profesional en la obra o servicio para la que fue contratado.

Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el art. 11.º del Estatuto de los Trabajadores, y a las disposiciones que lo desarrollan.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactada para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario.

Cuando el contrato para las prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes al Grupo C, D y E.

En el Grupo B será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el art. 11.º del Estatuto de los Trabajadores, y a las disposiciones que lo desarrollan.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de 2 años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80% de la correspondiente a su Grupo Profesional durante el primer año del contrato, al 90% durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen. En cualquier caso, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la



duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 12. Período de Prueba**

Los períodos de prueba, por Grupos Profesionales, serán los siguientes:

• Grupo Profesional D:	seis meses
• Grupo Profesional C:	tres meses
• Grupo Profesional B:	un mes
• Grupo Profesional A:	15 días

Será nulo un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

## **Capítulo IV. Salarios y Estructura Retributiva**

### **Sección primera**

#### **Artículo 13. Estructura Salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.





Complementos de puesto de trabajo. Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes. Tales como las gratificaciones extraordinarias, premios a la constancia o jubilación.

En especie. Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Cuando por necesidades productivas el trabajador deba desplazarse fuera de los centros de trabajo habitual, lo hará en las condiciones y con las cantidades siguientes:

Media Dieta. Se considerará cuando el trabajador se viere obligado a realizar una comida fuera de la localidad y pernocte en su domicilio. Se establece que el regreso en jornada de mañana debe superar las 16,30 horas y/o en jornada de tarde debe superar las 00,30 horas. Se percibirá la cantidad de 10,00 euros/día.

Dieta sin pernoctar. Se considerará cuando el trabajador se viere obligado a realizar las dos comidas fuera de la localidad y pernocte en su domicilio. En este caso se establece que el trabajador debe regresar después de las 00,30 horas. En estos casos, se percibirá la cantidad de 15,00 euros/día.

Dieta pernoctando. Se considerará cuando el trabajador además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocte fuera de la localidad. En estos casos, se percibirá la cantidad de 35,00 euros/día. En caso de que la empresa facilite el hospedaje, la dieta será de 25,00 euros/día. En caso de que la empresa facilite pensión completa o satisfaga los gastos del viaje y manutención no se abonará esta dieta.

Kilometraje. Cuando el trabajador utilizando su vehículo particular se viere obligado a desplazarse fuera del centro de trabajo, se le pagará la cantidad de 0,18 euros/km, además de los peajes de autopistas con justificación. Serán computables los kilómetros distantes entre el centro de trabajo habitual y el destino, tanto de ida como de vuelta.

## Sección Segunda



#### **Artículo 14. Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

#### **Artículo 15. Salarios Bases de Grupo**

Se establecen los siguientes salarios de Grupo:

GRUPOS	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (14 mensualidades)
Grupo A	700 €	9.800 €
Grupo B	750 €	10.500 €
Grupo C	1.000 €	14.000 €
Grupo D	1.100 €	15.400 €
Grupo E	1.300 €	18.200 €

#### **Artículo 16. Pagas Extraordinarias**

Durante la vigencia de este convenio los trabajadores percibirán la paga de extraordinaria de julio y diciembre por el importe de una mensualidad de salario base.

Las pagas se abonarán prorrateadas en doce mensualidades.

#### **Artículo 17. Incremento Salarial**

Se pactan los siguientes incrementos, según los años de vigencia:

Años 2014, 2015, 2016 y 2017. Los salarios se incrementarán según la tabla siguiente:

2014 un	0,5%
2015 un	0,5%
2016 un	0,5%
2017 un	1%

#### **Artículo 18. Horas Extraordinarias**

Serán consideradas horas extraordinarias las necesarias por períodos punta de



producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento, que, en todo caso, deberán ser así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria pactada, que se compensarán, a opción del trabajador, bien económicamente en un valor igual a la hora ordinaria, bien en descanso, a razón de una hora compensada por una trabajada.

Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias, salvo las que se deriven de fuerza mayor que serán obligatorias. Se considerarán tales las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos que puedan producir perjuicios a la empresa o a terceros.

El número de horas extraordinarias que se podrán realizar al año no superarán las 80, salvo las que sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

#### **Artículo 19. Plus de Antigüedad**

Los trabajadores percibirán un premio de un mes de salario base al cumplir 25 años ininterrumpidos en la empresa.

#### **Artículo 20. Premios y Ayudas**

En concepto de natalidad, por nacimiento de hijo/a el trabajador recibirá 100,00 euros en el mes que se produzca el hecho.

### **Capítulo V. Tiempo de Trabajo y Descanso**

#### **Artículo 21. Jornada**

La jornada anual de trabajo efectivo queda establecida en horas 1.805 anuales, que se distribuirá de lunes a domingo todos los días del año.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

Distribución. Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios, pudiéndose establecer la distribución irregular.

El módulo de trabajo efectivo diario no podrá superar las 10 horas, y entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, doce horas.

#### **Artículo 22. Turnos y Nocturnidad**



Será facultad de la empresa organizar turnos y relevos y cambiar aquellos cuando se necesario o conveniente para la buena marcha del servicio, de lo que se le dará traslado al representante legal de los trabajadores.

Plus de Nocturnidad: Se devengará exclusivamente cuando el tiempo de trabajo nocturno sea igual o superior a tres horas en el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 06 horas de la mañana. El exceso sobre estas tres horas será retribuido con el valor de la hora ordinaria incrementada en el 25%, salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado con el trabajador la compensación de este trabajo en descanso.

**Artículo 23. Festivos:** Cuando se trabaje domingos o festivos, se disfrutará del descanso semanal, en la semana próxima.

El salario que percibe el trabajador por el domingo o día de fiesta trabajado es el de un día ordinario, además percibe la totalidad de una jornada normal o descansa un día completo, según el criterio exclusivo de la empresa.

El cuadrante que resulte debe garantizar el descanso semanal de cada trabajador y la alternancia de trabajar y descansar cada semana. En casos necesarios, se podrán acumular el disfrute del descanso semanal de dos semanas consecutivas y serán disfrutados individualmente con posterioridad, evitando la no coincidencia de varios trabajadores en los mismos días.

#### **Artículo 24. Calendario Laboral**

Antes del 31 de diciembre del año anterior, la Dirección de la Empresa dará a conocer a los trabajadores el calendario anual, previamente oídos los representantes legales de los trabajadores, donde se especificará la jornada laboral normal, así como, si estuvieran previstos, los distintos turnos de trabajo, jornada partida, domingos y festivos que pudieran trabajarse, etc., y aquellos aspectos de jornada que pudieran preverse para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. En todo caso, el módulo de trabajo efectivo diario y el descanso semanal no podrán contravenir la legislación vigente.

Cualquier actividad que se genere con posterioridad a la exposición del calendario que genere una modificación sustancial de los horarios y turnos previstos anteriormente, se realizará en los mismos parámetros una vez oído al Comité de Empresa.

#### **Artículo 25. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido, cuya duración será de 30 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, preferentemente en los





meses de noviembre a febrero, pudiendo fraccionarse en dos períodos de 15 días.

Sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, los días 24 y 31 de diciembre se vacarán.

La Dirección de la Empresa podrá excluir de la planificación anual de las vacaciones aquellos períodos de máxima actividad.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de su disfrute, y serán confeccionadas conjuntamente por la Dirección y los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 26. Licencias Retribuidas**

Sin perjuicio de la legislación vigente, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de un hijo. En caso de que por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, cuatro días.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.  
  
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto.

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.



f) Para realizar funciones sindicales o de representaciones del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, previo aviso de 15 días, un máximo de trece días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## **Capítulo VI. Riesgos Laborales**

### **Artículo 27. Riesgos Laborales**

La Empresa junto a los representantes de los trabajadores velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores, que tiendan a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Para ello, la empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Elaboración del mapa de riesgos, que será entregado al Delegado de Prevención.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Dar la debida información y formación a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.

Corresponde a cada velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del



empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación

que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

## **Capítulo VII. Condiciones Sociales**

### **Artículo 29. Seguro de Vida**

La empresa satisfará por medio del Seguro Colectivo que concierte una indemnización de 9.000 € para cubrir los siguientes supuestos: muerte e invalidez permanente, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro, si así no lo hiciere se estará a los establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

## **Capítulo VIII. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 30. Régimen Disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.





Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La imposición de las faltas muy graves serán notificadas a los representantes de los trabajadores, para su conocimiento.

Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del







establecimiento.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

8. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

9. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

11. El acoso sexual.

12. La no utilización de los materiales de protección así como el mal uso de los mismos.

Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra personal al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.





7. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los compañeros y subordinados.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.
10. Originar riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
13. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.

### **Artículo 31. Régimen de Sanciones**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

La sanción de las faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción grave o apertura de expediente disciplinario, que podrá emitir un informe en el plazo de tres días hábiles. Dicho informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá cumplimentado.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.





Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

### **Artículo 32. Prescripción**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo IV. Derechos sin Dicales**

### **Artículo 33. Horas Sindicales**

La representación de los trabajadores será ostentada por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, cuyo nombramiento, composición funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité será el fijado por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La empresa facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en su centro de trabajo, tanto de los representantes electivos del personal como de los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 34. Tablón de Anuncios**

Los representantes de los trabajadores en el que se insertarán aquellas informaciones de interés para sus representados. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización por los trabajadores.

### **Artículo 35. Seguridad y Salud en el Trabajo**

Las partes se remiten expresamente a lo regulado en esta materia por el convenio colectivo estatal de jardinería.

### **Disposición Adicional.**

Medidas de Fomento del Empleo y de la Contratación Indefinida.

De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con





aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el de su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.

### **Disposición Derogatoria**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo, pacto o acuerdo, que viniera aplicándose a los trabajadores afectados.

### **Disposición Transitoria**

Si existiera algún trabajador que tuviera condiciones económicas que examinadas en su conjunto, en computo anual, fueran superiores a las que se establecen en este Convenio para el personal de su mismo Grupo, se le respetarán dichas condiciones en un complemento personal absorbible y compensable.

### **Disposición Final**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable y en el Convenio Colectivo estatal de jardinería , al que se hace expresa remisión en las siguientes materias:

Seguridad, Salud en Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Igualdad.

Acoso Sexual en las relaciones de trabajo.

Normas de Subrogación.

