

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA JARDINERÍA, S.L. CON SUS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE JARDINERÍA PÚBLICA CONTRATADOS CON EL AYUNTAMIENTO DE PORTUGALETE (VIZCAYA).**

**CAPITULO PRIMERO**

**ARTICULO 1- ÁMBITO TERRITORIAL.**

Este convenio será de aplicación en el Municipio de Portugalete en la provincia de Vizcaya.

**ARTÍCULO 2 - ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio obligará a la Empresa CESPA JARDINERÍA, S.L. en cuanto a sus actividades dedicadas al mantenimiento y conservación de jardinería pública, así como al cultivo de plantas ornamentales y su plantación, en los jardines públicos en el Municipio de Portugalete.

**ARTÍCULO 3 - ÁMBITO PERSONAL.**

Queda comprendido dentro del ámbito del convenio el personal operario, adscrito a los servicios de mantenimiento y conservación de jardinería pública, así como al cultivo de plantas ornamentales y su plantación, en los jardines públicos en el Municipio de Portugalete.

**CAPITULO SEGUNDO**

**ARTÍCULO 4 - VIGENCIA.**

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de Enero de 2012, abonándose los nuevos salarios y los atrasos devengados desde el 1 de Enero de 2012, en el mes siguiente a la firma del presente Convenio (si es posible).

**ARTÍCULO 5 - DURACIÓN.**

La duración del presente convenio será de tres años, finalizando el día 31 de Diciembre de 2.014.

**ARTÍCULO 6 - PRÓRROGA Y REVISIÓN.**

Ambas partes consideran denunciado el presente Convenio a partir del 30 de Noviembre del año 2.014, manteniéndose en vigor su contenido en seis meses más de lo establecido en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 7 - GARANTÍA SALARIAL**

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

## ARTÍCULO 8 – PRELACIÓN DE NORMAS.

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

En lo no previsto en el presente convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

## ARTÍCULO 9 - 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 trabajador 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 Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

## ARTÍCULO 10 - VIGENCIA A LA TOTALIDAD.

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

## ARTÍCULO 11 - COMISION PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta con igual número de representantes de la Empresa y de la parte social como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días. El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios

para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella, resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

Cualquier miembro podrá tener suplente, previo aviso por escrito a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por al menos el 51% de los votos de cada representación.

Funciones específicas:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.
6. De conformidad con lo establecido en los Art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes.

Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, incluidos los relacionados con la negociación del presente convenio, en caso de desavenencia se recurrirá al acuerdo del PRECO II.

### CAPITULO TERCERO

#### ARTÍCULO 12 - CLASIFICACION DEL PERSONAL.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal en sus modalidades de fijo, eventual, por obra o servicio determinado, interino, etc..., estará en cada momento sujeto a las normas legales vigentes que sean de aplicación.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, encuadrándose en los mismos las

distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las áreas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal adscrito al presente convenio, estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

### ARTÍCULO 13 - CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales:

#### A) GRUPO PROFESIONAL: Personal Técnico:

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que por conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Técnico de Grado Superior, Técnico de Grado Medio, Técnico Especialista Agrícola, Encargado General: Técnico no Titulado, Delineante.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional Personal Técnico:

1. Área Funcional Técnico de Grado Superior: 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. Área Funcional Técnico de Grado Medio: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección, y desarrolla las funciones y trabajos propios según los datos y condiciones técnicas exigidas 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. Área Funcional Técnico Especialista Agrícola: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Área Funcional Encargado General: Técnico no titulado. 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 los encargados, capataces y demás personal del sector a él 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. Área Funcional Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes del personal superior titulado de la Empresa

#### B) GRUPO PROFESIONAL: Personal Administrativo:

Definición del Grupo Profesional: Pertencen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones administrativas, utilizando medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Jefe Administrativo, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo y Aspirantes.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional Personal Administrativo::

1. Área Funcional Jefe 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. Solo existirán en aquellas Empresas en que exista una plantilla administrativa mínima de tres oficiales, seis auxiliares y tres aspirantes. Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. Área Funcional Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la Empresa a la que está destinado, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo su plena responsabilidad. A título orientativo, entre otras, realizará las siguientes tareas: cajero de cobros y pagos sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables;

redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificaciones de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

Estarán asimiladas a esta categoría las Secretarías Generales o de Dirección y el Programador de Informática.

3. Área Funcional Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc..., todo ello con pulcritud y esmero. Se asimilará a esta categoría el Operador de máquinas de Informática.

4. Área Funcional 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 conocimiento de idioma/s escrito/s, hablado/s que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la Empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22.11.73, siendo su cuantía de 36 €. mensuales.

#### C) GRUPO PROFESIONAL: Personal de Oficios Manuales:

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas.

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Encargado, Oficial de 1ª, Oficial de segunda, Especialista, Peón jardinero, Trabajadores de Aprendizaje, Trabajadores en Prácticas, Pinches, Vigilante y Limpiador/a.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional Personal de Oficios Manuales:

1. Área Funcional Encargado: Son los que, con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Efectúa el control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimientos personales.

#### 2 Área Funcional Oficial de Primera:

2.1. Jardineros: Es el operario que tiene gran dominio del oficio siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín, cultivo y reproducción de plantas, con iniciativa y perfección, realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle y, de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en plantas alimétricas y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las

proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, los de las categorías A y B.

Está a las órdenes del Encargado o Capataz, ha de marcar las directrices para el trabajo de los especialistas y está en posesión de los conocimientos precisos para la realización de jardines, cultivos y siembra.

2.2. Conductor: Es el personal que conduce vehículos de la Empresa, ayudando a la carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cuantía de la misma.

Deben conocer el vehículo asignado y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como de sus accesorios.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal de carnet, por un máximo de seis meses, desempeñarán preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en la Empresa, garantizándoles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías:

- a) Conductor de Primera: Es el que se halla en posesión del carnet de primera o primera especial, con conocimiento de mecánica que permita la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.
- b) Operario Conductor: Es aquel que hallándose en posesión del carnet de conductor de segunda, tiene conocimientos de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

2.3. Maquinista: Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, tren de siega, etc... Como los conductores deben conocer la máquina y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como la de sus accesorios. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de Primera.

### 3. Área Funcional Oficial de Segunda:

3.1. Oficial de Segunda Jardinero: Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en el jardín y en los viveros, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer conocimientos elementales de lengua y aritmética, conocimiento de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación y en la producción y cultivo de plantas de viveros.

A título de orientación, se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

- Desfondo, cavado o escarda, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación y transporte de cualquier género y tamaño de plantas.

- Riego en general.
- Limpieza de plantaciones, jardines y viveros.
- Poda de árboles en sus diversas especies.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclareo y recorte de arbustos.
- Siega, tanto a mano como a máquina.
- Multiplicación de plantas
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Enmacetado y repicado de planteles.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.
- Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.

3.2. Tractorista: Conducen tractores de más de 30 C.V. y máquinas afines. Al igual que los demás, son responsables de los vehículos que a ellos están confiados. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de Segunda.

4. Área Funcional Especialistas: Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio, sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad. Siega de césped, a mano y con máquina sabiendo utilizar el tipo de máquina más adecuada para cada césped. Conduce los distintos tipos de transporte interno, como son Dumpers y análogos.

Recorta setos de formas artísticas, dibujos de formas geométricas. Poda en su día de árboles y arbustos que, por su especie, situación y características, precisan de atención y, en general, realizan los trabajos que, dentro de su sencillez, precisan de un cuidado especial. Siempre bajo la dirección del Jardinero o Encargado, injerta esquejes, realiza abonados, riegos y tratamientos fitosanitarios.

5. Área Funcional Peón Jardinero: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

6. Área Funcional Trabajadores de aprendizaje: Son aquellos trabajadores comprendidos entre los dieciséis y veinticinco años, acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.2 y en el Real Decreto del 29 de Marzo de 1995.

7. Área Funcional Trabajadores en Prácticas: Son aquellos trabajadores acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.1 y en el Real Decreto del 29 de Marzo de 1995.

8. Área Funcional Pinches: Operarios entre dieciséis y dieciocho años, que realizan labores características análogas a las que ejecutan los Peones, compatibles con las exigencias de su edad. Al cumplir los 18 años pasarán automáticamente a la categoría de Peón.

9. Área Funcional Vigilante: Tiene a su cargo en servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la Empresa u obra que realice.

10. Área Funcional Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, con un mínimo de cinco horas diarias, será personal propio de la Empresa y a la misma se obligará a no acceder a personal de contratas, a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

#### D) GRUPO PROFESIONAL 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 o artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos con 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 y salida de los estanques o lagos o surtidores, instalaciones de agua en general, instalaciones de fuentes, cascadas y manantiales, etc...; montaje de plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc...; asimilándose a oficial de primera o de segunda según su cualificación.

#### ARTÍCULO 14 - PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 15 - PREAVISO DE CESE

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

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

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el enterado.

#### CAPITULO CUARTO

#### ARTÍCULO 16 - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 35 h. semanales siendo su distribución a lo largo de la semana y prestación de la misma, la siguiente:

Lunes a Jueves	7 h. 15m. prestadas de	7h. 30m. a 14h. 45m.
Viernes	6 h. prestadas de	7h. 30m. a 13h. 30m.

Se establece un descanso en el horario diario de 30 minutos "bocadillo", de 11h. a 11h. 30m.

El horario de verano comenzará el 15 de Junio, adelantándose en 30 minutos el horario habitual, y finalizará el 30 de Septiembre. Estas fechas son estimativas.

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

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

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

## ARTICULO 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando deban realizarse horas extraordinarias se abonarán al precio marcado en el Convenio Estatal de Jardinería, para todas las categorías ó se compensarán mediante el disfrute de dos horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada. El número de horas a compensar será consensuado con la Dirección de la Empresa.

Horas Extraordinarias Estructurales: Teniendo en cuenta las características del Sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesiten:

1. Para reparación de siniestros
2. Para reparación de daños extraordinarios y urgentes.
3. Para evitar las pérdidas de materias primas.
4. Para cubrir pedidos imprevistos
5. Para cubrir períodos punta de producción.
6. Para sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

Sin embargo, para su aplicación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. No procederán, si pueden ser sustituidas por la utilización de diversas modalidades de contratación vigente.

2. No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales, tales como riego, limpieza de máquinas, etc..., o de modo continuo, excepto en aquellos casos en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora estructural.

3. Se establecerán de común acuerdo con el Comité o Delegados de los Trabajadores en cada Empresa:

a) La Empresa notificará las horas que considere estructurales:

- Al mes, si es posible: previsión mensual.
- En cada situación, si es imprevisible o urgente.

b) El Comité o Delegados de los Trabajadores darán necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación. En caso de negarse el Comité o Delegados de los Trabajadores y realizarse por parte de la Empresa, se someterá a la autoridad laboral competente.

c) Se notificará a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de ésta a los representantes de los trabajadores.

4. Las horas empleadas en horas estructurales se compensarán necesariamente:

- a) Con retribución correspondiente a las horas extraordinarias, según lo dispuesto en este artículo.
- b) De común acuerdo entre trabajador y Empresa, con horas de descanso entre las normales de trabajo semanal, al principio o al final de la jornada y en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada, pudiendo ser acumulativas.

5. Si las horas estructurales afectasen al período de descanso semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por cualquiera de las fórmulas expuestas en los apartados a y b del punto cuarto.

### ARTÍCULO 18 - VACACIONES.

El período será de treinta y tres días naturales retribuidos.

Se fija como período de disfrute de Enero a Diciembre, con un máximo de dos turnos.

Si, por necesidades organizativas, la Empresa precisase que algún trabajador las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del período de Junio a Setiembre. Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

La Empresa presentará el calendario, con especificación de fechas y turnos de disfrute que corresponda a cada trabajador, no mas tarde del mes de Abril de cada año.

En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda disfrutar sus vacaciones se encontrase en situación de baja debida a accidente laboral o enfermedad, o bien se encontrase hospitalizado, se procederá a nuevo señalamiento tras el alta por curación de mutuo acuerdo por las partes, de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales, excluidos los extrasalariales, y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional (será el mismo salario que cualquier mes normal)..

### ARTÍCULO 19 - LICENCIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Los días por matrimonio serán: 17 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge, 5 días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 150 Km. de ella y 4 días naturales si es dentro de ella. Por estas mismas causas, cuando se trata de pariente de segundo grado de consanguinidad, los plazos serán de 4 días si es fuera de la provincia y en un radio de más de 150 km y de 2 días si es dentro de ella. Por estas mismas causas, cuando se trata de pariente de tercer grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de 1 y 2 días si es fuera de la provincia y en un radio de más de 150 km.
- c) Por nacimiento de un hijo, serán 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles, ampliables a 2 más si es fuera de la provincia y a más de 150 km.
- d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, COU y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- e) 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 estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la

ausencia y a su compensación económica.

f) 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 periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

g) 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

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

i) Los trabajadores/as 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad

j) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 proporcionada del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquellas.

k) Cinco días por asuntos propios remunerados. En el año 2011 pasarán a ser seis días de asuntos propios remunerados. Es necesario para su disfrute que, el total de las ausencias en el día pretendido, no exceda del 50% del personal adscrito al centro de trabajo en ese momento.

Este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la Empresa con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute y rellenar el formulario interno de la Empresa.

Siempre y cuando, se respeten las cláusulas anteriormente expuestas, los trabajadores se podrán acoger a la particularidad de disfrutar hasta cuatro días naturales correlativos de una sola vez, siempre y cuando no lo soliciten más de dos operarios. Estos días de asuntos propios no se pueden unir correlativamente a otras licencias ni, a las vacaciones.

## CAPITULO QUINTO

### ARTÍCULO 20 - DESPLAZAMIENTOS

Los desplazamientos, anteriores al inicio y posteriores al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite máximo de un radio de 5 Km. desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se sobreentienden abonados tanto el transporte como el tiempo empleado en el mismo por el que se denomina "Plus de Transporte".

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

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

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

## CAPITULO SEXTO

### ARTÍCULO 21 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las Empresas podrán sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de 10 días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en el período de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros

C) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los Jefes y compañeros.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en falta grave.

D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

E) 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.

## **ARTICULO 22**

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente  
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.

## **CAPITULO SEPTIMO**

### **ARTÍCULO 23 - SALARIO CONVENIO**

Para el año 2.012 La tabla salarial a aplicar será la del año 2.011.  
Para el año 2.013 se incrementará las tablas del 2.012 en el 50% del I.P.C. del Territorio Histórico de Bizkaia del año 2.012. (2,8% x 50% = 1,4%)  
Para el año 2.014 se incrementaran las tablas del 2.013 en el 75% del I.P.C. del Territorio Histórico de bizkaia del año 2.013

### **ARTÍCULO 24 - PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece un plus en concepto de transporte, recogido en el anexo-1 de las Tablas Salariales.

Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

Este plus compensa y comprende de manera especial a los siguientes conceptos:

- a) Plus de Transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de Setiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.
- b) El Plus de Distancia regulado por las Ordenes Ministeriales de 1 de Febrero y de 4 de Junio de 1958.

### **ARTÍCULO 25 – PLUS DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO**

Se establece un plus por conservación y mantenimiento del vestuario, por cuantía mensual establecida en el anexo-1 correspondiente.  
Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

### **ARTÍCULO 26 - PLUS NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el período 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, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base.

## **ARTÍCULO 27 - PLUS DE VINCULACIÓN Y ANTIGUEDAD.**

Su devengo para los dos primeros años será a razón de un bienio, posteriormente cuatrienios, hasta un máximo de cuatro y a continuación sucesivos bienios, en las cuantías establecidas en los anexos correspondientes.

Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

## **ARTÍCULO 28 - PLUS PRODUCTIVIDAD**

Ante la posible existencia de riesgos sobre peligrosidad, penosidad o toxicidad en relación de alguna de las labores realizadas por los trabajadores comprendidos en el art. 3 del presente Convenio, y pese a haber recibido conforme al informe de prevención de riesgos laborales los equipos de protección individual, se establece un complemento de puesto de trabajo denominado "Plus de Productividad", el cual se abonará en atención a los posibles riesgos que los trabajadores afronten en la realización de tales trabajos.

Este Plus estará sujeto a cotización, la cuantía será mensual y se abonará en 12 mensualidades al año, por un importe bruto para el año 2.013 de 65,04 €/mensuales.

Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

La aplicación de este Plus, sustituye y compensa el anterior sistema de abono para la realización de cualquier tipo de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos que pudieran realizarse.

## **ARTÍCULO 29 - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, una denominada Paga de Verano que se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio, otra denominada Paga de Navidad, que se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre, otra denominada Paga de Marzo, que se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre y una cuarta Paga de Octubre, que se devengará del 01 de Enero al 31 de Diciembre, abonándose en los primeros 20 días de los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, todas a razón de Salario Base, Antigüedad, Plus Vestuario. A partir del año 2.013 se establece un complemento de paga de 25 € brutos para cada categoría y por cada una de las pagas extraordinarias. Para el año 2.014 se establece un complemento total de paga de 50 € brutos para cada categoría y por cada una de las pagas extraordinarias

## **ARTICULO 30- DERECHO DE REUNIÓN**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTICULO 31 - DERECHO DE INFORMACIÓN**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO OCTAVO

### ARTÍCULO 32 - BENEFICIOS SOCIALES.

A partir de la firma del presente convenio, la Empresa abonará a los trabajadores premios en la cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador:

Para el año 2.013 - 142,00 €.

- Por natalidad al nacimiento de cada hijo:

A partir del 2.013 - 101,00 €.

- Por jubilación:

Los Trabajadores con más de un año de antigüedad en la contrata que se jubilen entre 61 y 63 años, recibirán de la Empresa que en esa fecha preste servicio, en concepto de ayuda por jubilación, las cantidades que a continuación se detallan por año de servicio prestado en la misma:

A los 61 años: a partir del 2.013 - 244,00,- €.

A los 62 años: a partir del 2.013 - 214,00,- €.

A los 63 años: a partir del 2.013 - 183,00,- €.

### ARTÍCULO 33 - PRENDAS DE TRABAJO

Las Empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, una en Abril-Mayo y otra en Octubre-Noviembre, buscando las más idóneas para cada temporada y facilitará, asimismo, un equipo de impermeabilización cuando sea preciso para los trabajos a realizar. Será competencia del Delegado de Prevención consensuado con el de la Empresa el velar por la idoneidad del vestuario del personal

Las entregas de las prendas de trabajo serán negociadas previamente a la entrega del equipamiento.

### ARTÍCULO 34 - PREMIOS

Al objeto de estimar las virtudes realizadas con el trabajo, la Empresa podrán premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción de cumplimiento del deber, fidelidad a la Empresa, interés en el trabajo, acendrado compañerismo, etc...

Dichos premios consistirán:

- Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción.
- Recompensas en metálico.
- Licencias retribuidas.

d) Recompensas en especie.

### **ARTÍCULO 35 - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Se estará a lo dispuesto a la Ley 31/1995 (BOE Nº 269 10-XI-1995) y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

### **ARTÍCULO 36 - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, con entrega de los resultados de la misma a los trabajadores.

Dicho reconocimiento se efectuara estableciéndose turnos a fin de no afectar al servicio, en horas de trabajo, considerándose tiempo efectivo de trabajo y en las dependencias en que se esta haciendo habitualmente.

### **ARTICULO 37 - CLAUSULA DE SUBROGACIÓN.**

La Empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente. En lo no recogido en este artículo sobre la subrogación, prevalecerá el criterio existente en el Convenio Estatal de Jardinería.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la subrogación y absorción referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluye el contrato o adjudicación del servicio notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores mensuales afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.  
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, D.N.I., domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados

8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de I.T., de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban de ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma que por ésta se acuerde o proceda legalmente correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar al trabajador en su liquidación las cantidades que corresponda al período devengado por ella y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al período de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en lo que está establecido legalmente que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

#### ARTICULO 38 - COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).

Quando los trabajadores se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, se aplicarán los siguientes criterios:

- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y sólo en los casos en que sea necesario la hospitalización, las Empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy garantice el 100 por 100 del salario convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de Incapacidad Temporal.
- Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de 365 días al año, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes garantice el 100 por 100 del Salario Convenio.
- En los casos de I.T. por enfermedad común a partir del mes de Abril de 2006, la empresa abonará un complemento que, sumado a las

prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, hoy vigente, garantice el 100% del Salario convenio desde el 1º. día de la baja, con el límite máximo de un año (365 días). Las situaciones de I.T. no producirán mengua alguna a la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

### **ARTÍCULO 39 – INDEMNIZACIONES**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes para toda la vigencia del convenio colectivo que garantice a cada trabajador las indemnizaciones siguientes:

De accidente de trabajo:

- Incapacidad Permanente Absoluta	20.000,00 €
- Incapacidad Permanente Total	20.000,00 €
- Muerte	22.000,00 €

De enfermedad profesional:

- Incapacidad permanente absoluta	20.000,00 €
-----------------------------------	-------------

De accidente no laboral:

- Muerte	6.000,00 €
----------	------------

La empresa deberá suscribir la póliza en el plazo de 2 meses a partir de la firma del presente Convenio

### **ARTICULO 39 - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR ÁREA FUNCIONAL**

El personal de jardinería podrá realizar trabajos del área funcional inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al área funcional desempeñada circunstancialmente.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de área funcional inferior a la que esté adscrita, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su área funcional.

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

### **ART. 40 – PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.

- Igualdad de oportunidades en el Empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Paul

H

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**CESPA JARDINERÍA, S.L.**  
**TABLAS SALARIALES 2.012**

**PORTUGALETE**

**5C00**

**SALARIO BASE**

**EUROS**  
**Cantidad**  
**Mensual**

**A) PERSONAL TECNICO**

<b>23J</b>	<b>Técnico de Grado Superior</b>	<b>1.863,11</b>
<b>233</b>	<b>Técnico Grado Medio</b>	<b>1.618,63</b>
<b>331</b>	<b>Encargado General / Técn. No Titulado</b>	<b>1.374,10</b>
<b>241</b>	<b>Delineante</b>	<b>1.550,14</b>

**Cantidad**  
**Mensual**

**B) PERSONAL ADMINISTRATIVO**

<b>34J</b>	<b>Jefe Administrativo</b>	<b>1.361,83</b>
<b>423</b>	<b>Oficial Administrativo</b>	<b>1.275,38</b>
<b>432</b>	<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>1.124,97</b>

**Cantidad**  
**mensual**

**C) PERSONAL OFICIOS MANUALES**

<b>330</b>	<b>Encargado</b>	<b>1.239,80</b>
<b>522</b>	<b>Oficial de 1ª</b>	<b>1.181,85</b>
<b>52A</b>	<b>Oficial de 1ª Jardinero</b>	<b>1.181,85</b>
<b>61C</b>	<b>Conductor 1ª</b>	<b>1.181,85</b>
<b>61N</b>	<b>Maquinista</b>	<b>1.181,85</b>
<b>7AH</b>	<b>Operario Conductor</b>	<b>1.119,52</b>
<b>71F</b>	<b>Tractorista</b>	<b>1.119,52</b>
<b>523</b>	<b>Oficial de 2ª</b>	<b>1.119,52</b>
<b>52B</b>	<b>Oficial de 2ª Jardinero</b>	<b>1.119,52</b>
<b>212</b>	<b>Especialista</b>	<b>1.070,34</b>
<b>74J</b>	<b>Peón Jardinero</b>	<b>1.006,54</b>

**Cantidad**  
**mensual**

<b>724</b>	<b>Vigilante</b>	<b>1.113,60</b>
<b>72I</b>	<b>Limpiador/a</b>	<b>1.071,96</b>

**Cantidad**  
**mensual**

**AÑO 2.012:**

<b>5C02</b>	<b>Plus de Transporte</b>	<b>132,72</b>
<b>5C10</b>	<b>Conservación Vestuario</b>	<b>132,72</b>
<b>5C09</b>	<b>Plus Tox.-Peno.-Peli.</b>	<b>64,14</b>

**& El Encargado de la plantilla percibe un salario Fuera de Convenio.**

- \* En I.T. para el año 2012, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, garantice el **100%** del Salario Convenio desde el **primer día de baja**. (Desde la firma del convenio colectivo).
- \* En Accidente y hospitalización el **100%** desde el primer día.
- \* Las situaciones de I.T. **No producirán mengua** alguna a la cantidad a percibir en las Pagas Extraordinarias.
- \* **33 días naturales vacaciones anuales. Todos los conceptos salariales (nómina normal).**

# CESPA JARDINERÍA, S.L.

## TABLAS SALARIALES 2.013

**PORTUGALETE**

**ACTUALIZADAS I**

**5C00 SALARIO BASE**

**EUROS**

**A) PERSONAL TECNICO**

**Cantidad Mensual**

23J	Técnico de Grado Superior	1.889,19
233	Técnico Grado Medio	1.641,29
331	Encargado General / Técn. No Titulado	1.393,33
241	Delineante	1.571,84

**B) PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Cantidad Mensual**

34J	Jefe Administrativo	1.380,90
423	Oficial Administrativo	1.293,24
432	Auxiliar Administrativo	1.140,72

**C) PERSONAL OFICIOS MANUALES**

**Cantidad mensual**

330	Encargado	1.256,99
522	Oficial de 1ª	1.198,31
52A	Oficial de 1ª Jardinero	1.198,31
61C	Conductor 1ª	1.198,31
61N	Maquinista	1.198,31
7AH	Operario Conductor	1.135,24
71F	Tractorista	1.135,24
523	Oficial de 2ª	1.135,24
52B	Oficial de 2ª Jardinero	1.135,24
212	Especialista	1.085,33
74J	Peón Jardinero	1.020,62

**Cantidad mensual**

724	Vigilante	1.129,19
72I	Limpiador/a	1.086,97

**AÑO 2.013:**

**Cantidad mensual**

5C02	Plus de Transporte	134,58
5C10	Conservación Vestuario	134,58
5C09	Plus Tox.-Peno.-Peli.	65,03

**& El Encargado de la plantilla percibe un salario Fuera de Convenio.**

\* En I.T. para el año 2013, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, garantice el **100%** del Salario Convenio desde el primer día de baja. (Desde la firma del convenio colectivo).

\* En Accidente y hospitalización el **100%** desde el primer día.

\* Las situaciones de I.T. **No producirán mengua alguna** a la cantidad a percibir en las Pagas Extra

\* **33 días naturales vacaciones anuales. Todos los conceptos salariales (nómina normal).**

**5C01 ANTIGÜEDAD PARA 2.012 PORTUGALETE**

**CESPA JARDINERÍA, S.L.**

CATEGORIAS	1 BIENIO		1 BIENIO		1 BIENIO		1 BIENIO		2 BIENIO		3 BIENIO		4 BIENIO		5 BIENIO		6 BIENIO	
	1 BIENIO	1 CUATRI	1 BIENIO	2 CUATRI	1 BIENIO	3 CUATRI	1 BIENIO	4 CUATRI	2 BIENIO	4 CUATRI	3 BIENIO	4 CUATRI	4 BIENIO	4 CUATRI	5 BIENIO	4 CUATRI	6 BIENIO	4 CUATRI
23J	50,56	139,47	244,04	348,61	438,45	528,28	557,79	686,05	770,91	833,00								
233	44,02	121,16	212,01	302,89	381,49	460,12	484,59	597,53	671,44	726,90								
331	37,50	102,95	179,99	257,10	324,52	391,96	411,39	509,03	571,99	617,05								
241	42,23	116,04	203,04	291,93	365,54	444,74	464,06	572,73	645,39	696,15								
34J	37,19	102,03	178,32	254,84	321,65	388,54	407,72	504,57	566,99	611,60								
423	34,56	95,48	167,04	238,65	299,93	370,60	381,82	466,56	524,48	572,75								
432	30,35	84,19	147,33	210,49	263,73	316,95	336,82	411,61	462,52	505,22								
330	33,44	92,88	162,55	232,17	290,88	349,57	371,51	453,96	510,05	557,20								
522	31,89	88,45	154,81	221,17	277,16	333,20	353,83	432,66	486,21	530,72								
52A	31,89	88,45	154,81	221,17	277,16	333,20	353,83	432,66	486,21	530,72								
61C	31,89	88,45	154,81	221,17	277,16	333,20	353,83	432,66	486,21	530,72								
61N	31,89	88,45	154,81	221,17	277,16	333,20	353,83	432,66	486,21	530,72								
7AH	30,22	83,74	146,54	209,39	262,68	316,01	335,05	410,45	461,17	502,53								
523	30,22	83,74	146,54	209,39	262,68	316,01	335,05	410,45	461,17	502,53								
52B	30,22	83,74	146,54	209,39	262,68	316,01	335,05	410,45	461,17	502,53								
71F	30,22	83,74	146,54	209,39	262,68	316,01	335,05	410,45	461,17	502,53								
212	28,63	80,00	140,01	200,04	248,79	299,21	320,04	388,57	436,67	480,10								
74J	27,06	75,38	131,94	187,21	235,65	282,89	301,50	367,37	414,94	452,28								
724	30,04	83,36	145,87	208,40	261,14	313,85	332,57	407,60	458,01	500,11								
72I	28,96	80,25	140,40	200,60	251,51	302,44	320,95	392,80	441,38	481,40								

**PAGAS EXTRAORDINARIAS 2.012**

Paga de Marzo - 1
Paga de Verano - 1
Paga de Octubre - 1
Paga de Navidad - 1

SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO  
 SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO  
 SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO  
 SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO

**CESPA JARDINERÍA, S.L.**

**5C01 ANTIGÜEDAD PARA 2.013 PORTUGALETE**

CATEGORIAS	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO					
	1 CUATRI	2 CUATRI	3 CUATRI	4 CUATRI	1 CUATRI	2 CUATRI	3 CUATRI	4 CUATRI	4 CUATRI	4 CUATRI	4 CUATRI
23J Técnico de Grado Superior	51,26	141,42	247,46	353,49	444,59	535,68	565,59	695,65	781,71	844,66	
233 Técnico de Grado Medio	44,64	122,86	214,98	307,13	386,83	466,56	491,37	605,90	680,84	737,08	
331 Encargado General	38,03	104,40	182,51	260,70	329,06	397,45	417,14	516,15	580,00	625,69	
241 Delineante	42,82	117,67	205,88	296,02	370,66	450,97	470,56	580,75	654,42	705,89	
34J Jefe Administrativo	37,71	103,46	180,82	258,41	326,15	393,98	413,43	511,63	574,93	620,16	
423 Oficial Administrativo	35,05	96,82	169,38	241,99	304,13	375,79	387,17	473,09	531,82	580,77	
432 Auxiliar Administrativo	30,77	85,37	149,39	213,44	267,42	321,39	341,54	417,38	468,99	512,29	
330 Encargado	33,91	94,18	164,82	235,42	294,96	354,47	376,71	460,32	517,19	565,00	
522 Oficial de 1º	32,33	89,68	156,98	224,26	281,04	337,86	358,78	438,71	493,02	538,15	
52A Oficial de 1º Jardinero	32,33	89,68	156,98	224,26	281,04	337,86	358,78	438,71	493,02	538,15	
61C Conductor 1º	32,33	89,68	156,98	224,26	281,04	337,86	358,78	438,71	493,02	538,15	
61N Maquinista	32,33	89,68	156,98	224,26	281,04	337,86	358,78	438,71	493,02	538,15	
7AH Operario Conductor	30,65	84,92	148,60	212,32	266,36	320,44	339,74	416,19	467,63	509,57	
523 Oficial de 2º	30,65	84,92	148,60	212,32	266,36	320,44	339,74	416,19	467,63	509,57	
52B Oficial de 2º Jardinero	30,65	84,92	148,60	212,32	266,36	320,44	339,74	416,19	467,63	509,57	
71F Tractorista	30,65	84,92	148,60	212,32	266,36	320,44	339,74	416,19	467,63	509,57	
212 Especialista	29,03	81,12	141,97	202,84	252,27	303,40	324,52	394,01	442,78	486,82	
74J Peón Jardinero	27,43	76,44	133,79	189,83	238,95	286,85	305,72	372,52	420,75	458,61	
724 Vigilante	30,46	84,53	147,91	211,32	264,80	318,25	337,23	413,31	464,42	507,11	
72I Limpiador/a	29,36	81,37	142,36	203,40	255,03	306,68	325,45	398,30	447,56	488,14	

**PAGAS EXTRAORDINARIAS 2.013**

SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO + 25,00 €.  
 SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO + 25,00 €.  
 SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO + 25,00 €.  
 SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD + P. VESTUARIO + 25,00 €.

Paga de Marzo - 1
Paga de Verano - 1
Paga de Octubre - 1
Paga de Navidad - 1