

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA JARDINERIA, S.L. CON
LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE JARDINERIA
PUBLICA CONTRATADOS CON EL AYUNTAMIENTO DE GETXO (Vizcaya).**

CAPITULO PRIMERO

ARTICULO 1- AMBITO TERRITORIAL.

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

ARTICULO 2 - AMBITO FUNCIONAL.



El presente convenio obligará a la Empresa CESPA JARDINERIA, 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.

ARTICULO 3 - AMBITO PERSONAL.



Queda comprendido dentro del ámbito del convenio el personal operario, adscrito a las labores de jardinería.

CAPITULO SEGUNDO

ARTICULO 4 - VIGENCIA.

El salario fijado y pactado para el año 2.012 comenzará a abonarse por la Empresa al mes siguiente de la firma del presente convenio. Los atrasos que deban abonarse como consecuencia de los efectos económicos que desde el 1º de enero de 2.012 tenga el convenio, se pagarán también en dicho mes.

ARTICULO 5 - DURACION.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del año 2.011 y finalizará el 31 de diciembre del año 2.013.

ARTICULO 6 - PRORROGA Y REVISION.

Ambas partes consideran denunciado este Convenio a partir del treinta de Noviembre del año 2.013, manteniéndose en vigor su contenido, en tanto no se apruebe otro convenio.

ARTICULO 7 - PRELACION 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.

ARTICULO 8 - COMPENSACION Y ABSORCION.

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 compensables en cómputo anual.

ARTICULO 9 - 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.

ARTICULO 10 - 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.

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.

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 en su modelo de mediación o conciliación (siempre y cuando no sea vinculante).

CAPITULO TERCERO

ARTICULO 11 - 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.

ARTICULO 12 - CLASIFICACION FUNCIONAL.

A) Personal Técnico:

1. 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. 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. 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. 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. 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) Personal Administrativo:

1. 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. Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran domicilio 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. 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. 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 5.805 Ptas. (34,89 euros) mensuales.

C) Personal de Oficios Manuales:

1. 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. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimientos personal.

2 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. 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 elementos 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 plantales.
- 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. 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. 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. 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. 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. 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. Vigilante: Tiene a su cargo en servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la Empresa u obra que realice.

10. Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, 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) 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.

ARTICULO 13 - PERIODO DE PRUEBA.

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

ARTICULO 14 - ASCENSOS.

Se mantiene el acuerdo suscrito entre Empresa y Delegados de Personal en la anterior negociación.

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

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

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

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

Grupo de personal administrativo: Los Jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza, y por tanto libre de designación.

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

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

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

Grupo de Profesionales de Oficio y Manuales: Los Encargados y Maestros jardineros se considerarán cargos de confianza y, por tanto, son de libre designación por las empresas.

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

Durante la vigencia del presente Convenio se efectuarán los ascensos que se establecen en el listado anexo al presente.

ARTICULO 15 - PREAVISO DE CESE

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá preavisar con un periodo 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

ARTICULO 16 - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales.

La distribución de la jornada se efectuará del siguiente modo:

- De Lunes a Jueves: 7 h. 15'
- Viernes: 6 h.

El horario habitual de trabajo será: De Lunes a Jueves: 7 h. 30' a 14 h. 45'
Los Viernes: 7 h. 30' a 13 h. 30'

No obstante lo anterior, la Empresa podrá contratar personal a tiempo parcial para prestar servicio los sábados y/o domingos y/o festivos pudiendo llegar, en su caso, a realizar la jornada máxima semanal establecida en el presente convenio mediante una distribución irregular de la misma.

Durante la vigencia del convenio, el personal contratado a jornada completa disfrutará de dos días de descanso semanal.

El personal afecto a este Convenio disfrutará un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como efectivamente trabajados.

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.

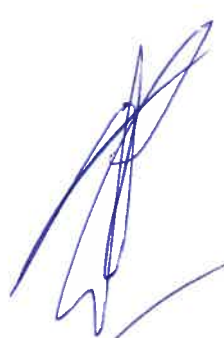
Asimismo desde el año 2.012, el personal afecto contratado a jornada completa contará con seis días de libranza a disposición, previo aviso y conformidad de los mandos de estructura de la Empresa.

El exceso de jornada efectuado como consecuencia de la existencia de un día más en los años bisiestos, generará el derecho a un día de descanso compensatorio. Dicho descanso se disfrutará el mismo día 29 de Febrero, en caso de ser laborable, o el Lunes inmediatamente posterior, si cayera en fin de semana.

ARTICULO 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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 periodos 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 periodo de descanso semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por cualquiera de las fórmulas expuestas en los apartados a y b del punto cuarto.

ARTICULO 18 - VACACIONES.

ARTICULO 18 - VACACIONES.

El periodo será de treinta y tres días naturales retribuidos.

Dichos días se disfrutarán consecutivamente, preferentemente entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar, fuera de los turnos de vacaciones establecidos, de una semana y siempre que no coincidan en el disfrute de la misma más de un 30% del personal establecido para el desarrollo del normal funcionamiento del trabajo en dicho periodo solicitado, atendiendo además a cada categoría profesional y al sistema de turnos de trabajo establecidos. Deberán de solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del disfrute.

Si, por necesidades organizativas, la Empresa precisase de que algún trabajador las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones.

El trigésimo cuarto se concederá independientemente, según interés del servicio, salvo el caso en que un trabajador contraiga matrimonio y opte por unirlo a sus días de licencia por tal concepto.

Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del periodo de Junio a Septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

La Empresa presentara el calendario, con especificación de fechas y turnos de disfrute que corresponda a cada trabajador, no más 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, según lo establecido en el art. 38.3 del E.T.

El salario a percibir durante el periodo 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 periodo vacacional.

ARTICULO 19 - LICENCIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio: 21 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge, y abuelos, 7 días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 100 Km. de ella y 5 días naturales si es dentro de ella. Por estas mismas causas, cuando se trata de pariente de segundo grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de 4 y 2 días

c) Por fallecimiento de tío carnal de trabajador, 1 día natural si se produjese en un radio no superior a 100 km. del domicilio del trabajador. Si se produjese en un radio superior serían 3 días naturales.

d) Por nacimiento de hijos, 3 días naturales de los que al menos uno de ellos será hábil, ampliables a 2 ó más si es fuera de la provincia.

e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

f) Hasta 2 días por traslado de domicilio.

g) 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.

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.

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 discapacitado físico, psíquico o sensorial 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Dos días por asuntos propios sin retribución alguna. Son requisitos necesarios para su disfrute que no coincidan con puentes ni ausencias de compañeros y que no coincidan con ausencia de más del 10% del personal de la sección a la cual pertenecen.

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

l) En caso de asistencia de urgencias en hospitales o clínicas del Cónyuge, Hijos y Padres consanguíneos, si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada laboral y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjese esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia será por el tiempo necesario.

(ELIMINADO ART. 20 – SERVICIO MILITAR)

CAPITULO QUINTO

ARTICULO 20 - DESPLAZAMIENTOS

Tanto al inicio como 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 social de la Empresa, se comprenden abonados por transporte y tiempo de desplazamiento 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 normal.

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

ARTICULO 21 - DIETAS.

El importe de media dieta será de 2000 Ptas. (12,02 euros), a partir de un radio de 25 Km. del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis.

La dieta completa se abonará en un importe de 8.000 Ptas. (48,08 euros).

En los casos en que la Empresa sufragara el importe de los gastos que dan origen a la dieta y media dieta, la Empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas. Si el coste Empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la Empresa abonará al trabajador la diferencia

CAPITULO SEXTO

ARTICULO 22 - REGIMEN 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 periodo 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 periodo 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 23

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

ARTICULO 24 - SALARIO CONVENIO

Para 2.011 se mantendrán las tablas salariales vigentes correspondientes al año 2.010.

Para 2.012 las tablas del año 2.011 se incrementarán en el I.P.C. real de la comunidad autónoma vasca del año 2011 (2,4%).

Para 2.013 las tablas del año 2.012 se incrementarán en el I.P.C. real de la comunidad autónoma vasca del año 2.012.

ARTICULO 25 - PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus en concepto de transporte, con un incremento porcentual idéntico a los aplicados en el salario base en sus diferentes años, por cuantía mensual establecida en el anexo correspondiente, por doce meses y trabajo efectivo.

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

- a) Plus de Transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de Septiembre 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.

ARTICULO 26 - PLUS DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO

Se establece un plus por conservación y mantenimiento del vestuario, con un incremento porcentual idéntico a los aplicados en el salario base en sus diferentes años, por cuantía mensual establecida en el anexo correspondiente.

ARTICULO 27 - PLUS NOCTURNIDAD

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

ARTICULO 28 - PLUS DE VINCULACION Y ANTIGUEDAD.

Su devengo 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.

ARTICULO 29 - PLUS PRODUCTIVIDAD

El personal que realice los servicios de mantenimiento y conservación de jardines públicos del Municipio de Getxo, asegurando un rendimiento óptimo y el buen remate de los trabajos, percibirá por día efectivo de trabajo un plus productividad mensual.

Este plus estará sujeto a cotización, con un incremento porcentual idéntico a los aplicados en el salario base en sus diferentes años, la cuantía será mensual establecida en el anexo correspondiente y por doce meses:

La aplicación de este plus conlleva la eliminación del plus penoso, tóxico, peligroso.

ARTICULO 30 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias son las recogidas en las tablas que figuran en los anexos correspondientes, y anualmente se devengaran el número de pagas que seguidamente se detalla:

Se establecen cuatro pagas extraordinarias. Una se abonara en los primeros 20 días del mes de Julio, otra en los primeros 20 días del mes de Diciembre, la tercera en los primeros 20 días de Marzo y la cuarta en los primeros 20 días Octubre, por el importe de una mensualidad convencional en cada una de las cuatro pagas extras: Marzo, Julio, Octubre y Navidad.

ARTICULO 31 - DERECHO DE REUNION

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

ARTICULO 32 - DERECHO DE INFORMACION

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

ARTICULO 33 - DERECHO DE RESERVA.

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho, por

tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reintegro en caso de sentencia condenatoria.

ARTICULO 33 bis - ACUMULACIÓN CRÉDITO DE HORAS PARA MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESAS

Durante la vigencia del presente Convenio, los miembros del Comité de Empresa, podrán proceder a la acumulación, en uno o varios de sus componentes o miembros, del crédito de horas mensuales, que les corresponda en aplicación de lo establecido en el artículo 68 (e) de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, en las condiciones y con los requisitos siguientes:

a) La acumulación de horas sólo será de aplicación en aquellas empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50.

b) La acumulación, en uno o varios miembros del Comité, no podrá superar, anualmente, el 50% del total de horas que correspondería a la totalidad de los miembros del Comité durante el año natural, si es un año completo, o, en otro caso, proporcionalmente al tiempo que reste desde la solicitud de la acumulación y su notificación y el final del año natural.

c) Deberá previamente, con al menos treinta días de antelación, comunicarse fehacientemente a la Empresa, por parte del Comité, las personas o miembros que, anualmente, dispondrán de la acumulación de horas de crédito, así como el número de éstas, respetando los límites anteriores y los totales, de forma individual, sin que tal designación pueda ser alterada en el periodo del año natural, designando además los miembros del Comité y el número de horas de cada uno a los que se reduce su crédito mensual de tales horas

CAPITULO OCTAVO

ARTICULO 34 - BENEFICIOS SOCIALES.

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

	Año 2011	Año 2012
- Por matrimonio del trabajador:	158,52 €	162,32 €
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo:	55,68 €	57,02 €
- Por jubilación:		

Aquel trabajador que decida jubilarse a los 64 años percibirá de la Empresa que en esa fecha preste servicio un premio por jubilación de 794,58 € para el año 2.011 y de 813,64 € para el año 2.012

Los trabajadores con mas 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:

Año 2.011	Año 2.012
-----------	-----------

<u>A los 61 años:</u>	123,94 €	126,91 €
<u>A los 62 años:</u>	165,25 €	169,21 €
<u>A los 63 años:</u>	190,03 €	194,60 €
-Anticipos reintegrables:		

El personal con mas de un año de antigüedad en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable.

La concesión de dicho anticipo se llevara a cabo por la Empresa y los Delegados de Personal, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuara en un periodo de un año, y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos.

Los importes de los anticipos solicitados, y del fondo de prestamos, no podrán superar las siguientes cantidades:

<u>Concepto</u>	<u>Año 2.012</u>
Cantidad	(1.951,13 euros)
Fondo	(5.853,40 euros)

ARTICULO 35 - PRENDAS DE TRABAJO

Las Empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, una en Abril-Mayo y otra en Septiembre-Octubre, 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 el velar por la idoneidad del vestuario del personal

ARTICULO 36 – 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, becas de estudio.
- Licencias retribuidas.

ARTICULO 37 - JUBILACION ANTICIPADA.

Se estará a lo regulado en la Legislación vigente en cada momento. Contrato de Relevo: Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo, de conformidad con el Art. 12.6.b) del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato puede conllevar para la concertación del de relevo con relación a la organización de la plantilla de la Empresa y del Trabajo, los firmantes de este convenio acuerdan:

A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), soliciten la jubilación y que les sea reconocida, la Empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, celebrando a tal efecto con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro trabajador al menos por la reducción de jornada del jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se derivan del Acuerdo sobre el Empleo y recogidas por decreto del Gobierno Vasco.

ARTICULO 38 - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se estará a lo dispuesto a la Ley 31/1995 (BOE N° 269 10-XI-1995). en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 39 - RECONOCIMIENTOS MEDICOS

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

Se efectuara entre Octubre y Diciembre de cada año, 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 40 - CLAUSULA DE SUBROGACION.

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.

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 concluya 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 periodo 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 periodo vacacional en la nueva Empresa, en la forma que por ésta se acuerde o proceda legalmente correspondiente al periodo 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 periodo devengado por ella y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al periodo 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.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva Empresa adjudicataria no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la Empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados 1 y 9 del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la Empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

ARTICULO 41 - COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE Y HOSPITALIZACION.

Cuando los trabajadores se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, se aplicará los siguientes criterios:

- Si la I.T. se produce por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy vigente, garantice el 100% del salario que venía percibiendo, desde el primer día de la baja y durante 18 meses
- Si la situación se produce por accidente no laboral o enfermedad común y mediare hospitalización se aplicará el mismo criterio que para la situación de accidentes de trabajo.
- Si no mediare hospitalización, se complementara desde el primer día de la baja hasta el 100% del salario que viniere percibiendo

ARTICULO 42 – GRATIFICACION NO ABSENTISMO

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad representa el absentismo al trabajo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, por lo que dichas partes ven la necesidad de reducir estos niveles por la incidencia negativa que tienen en la productividad, llegando al siguiente acuerdo.

No tendrá la consideración de absentismo a los efectos de este artículo, la ausencia al puesto de trabajo contemplada exclusivamente en los siguientes situaciones:

- Periodo vacacional y días de asuntos propios contemplados en el presente convenio.
- El disfrute del crédito de horas sindicales, siempre que este dentro de los parámetros establecidos en el convenio colectivo.

El 15 de Enero del año siguiente al período de su devengo el personal incluido en el ámbito del presente convenio que haya permanecido de alta ininterrumpidamente a lo largo de todo el año natural del periodo de devengo, percibirá una gratificación por "no absentismo" única, de carácter anual y en proporción al tiempo trabajado, de hasta un máximo del **1% del salario bruto del año anterior** sin antigüedad, de acuerdo con la categoría profesional que ostente y condicionada a las siguientes estipulaciones:

Sí durante el año inmediato anterior, el trabajador no hubiera superado en periodos de absentismo (según lo establecido en el presente artículo), las escalas que a continuación se enumeran para el personal a tiempo completo:

- 1) Si no se superan los 4 días laborables de absentismo en los que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá la totalidad de la gratificación arriba señalada.
- 2) Entre 5 y 11 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá el 75% de la gratificación arriba señalada.

- 
- 
- 
- 3) Entre 12 y 16 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá el 50% de la gratificación arriba señalada
 - 4) Con más de 16 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste no percibirá cuantía alguna por el concepto de gratificación aquí contemplado.

Las ausencias que no alcancen la duración de una jornada diaria completa, se computarán por el tiempo de servicios no efectivamente prestado por el trabajador.

Para el personal a tiempo parcial, se aplicarán los mismos condicionantes pero aplicándoles el mismo coeficiente reductor que aparezca en su contrato de trabajo a tiempo parcial y en el alta a la Seguridad social.

Para el año 2012, se comenzará a aplicar éste artículo desde el día 1 de Julio del presente año, siendo por tanto proporcional al salario bruto sin antigüedad del periodo de devengo, es decir, del 1 de Julio de 2012 al 31 de Diciembre de 2012, computándose únicamente por las ausencias de dicho periodo, estableciéndose los tramos del siguiente modo:

- 1) Si no se superan los 3 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá la totalidad de la gratificación arriba señalada.
- 2) Entre 4 y 6 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá el 75% de la gratificación arriba señalada.
- 3) Entre 7 y 8 días de laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá el 50% de la gratificación arriba señalada
- 4) Con más de 8 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste no percibirá cuantía alguna por el concepto de gratificación aquí contemplado.

ARTICULO 43 - INDEMNIZACIONES



En caso de incapacidad laboral permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se indemnizará al trabajador, o a sus familiares, con las cantidades que se detallan, sin que esta indemnización sea óbice para la prestación del subsidio correspondiente.

La cuantía de las indemnizaciones se elevarán a las cantidades indicadas, en el caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en las mismas condiciones que para el caso anterior.

Las cantidades son las siguientes:

Concepto

De accidente de trabajo:



- Incapacidad P. Absoluta	20.000 €
- Incapacidad P. Total	20.000 €
- Muerte	22.000 €

De enfermedad Profesional:

- Incapacidad P. Absoluta 20.000 €
De accidente no laboral:

- Muerte 6.000 €

ARTICULO 44 - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días al año, alternos o consecutivos.

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

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

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

ART. 45 – 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el marco de las negociaciones se acuerda entre Empresa y Representación de los trabajadores fomentar la estabilidad en el empleo, estableciendo los siguientes beneficios sociales:

- Que todos estos trabajadores están adscritos a los servicios de jardinería contratados por CESPJA JARDINERIA, S.L. con el Aytº de Getxo.
- Que todos estos trabajadores mantendrán los derechos y condiciones laborales vigentes.

CESPA JARDINERÍA, S.L.**0,00%****CÓDIGOS:****TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2.011****5D00 SALARIO BASE:****GETXO****A) PERSONAL TECNICO**

		Euros Cantidad Mensual
23J	Técnico de Grado Superior	1.992,56
233	Técnico de Grado Medios	1.731,11
331	Encargado General	1.469,57
241	Delineante	1.657,86

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

		Cantidad Mensual
34J	Jefe Administrativo	1.456,45
423	Oficial Administrativo	1.364,00
432	Auxiliar Administrativo	1.203,14

C) PERSONAL OFICIOS MANUALES

		Cantidad Mensual
330	Encargado	1.325,96
522	Oficial de 1ª	1.263,77
52A	Oficial de 1ª Jardinero	1.263,77
61C	Conductor 1ª	1.263,77
61N	Maquinista	1.263,77
7AH	Operario Conductor	1.197,22
523	Oficial de 2ª	1.197,22
72B	Oficial de 2ª Jardinero	1.197,22
71F	Tractorista	1.197,22
212	Especialista	1.144,67
74J	Peón Jardinero	1.076,23

		Cantidad mensual
724	Vigilante	1.190,98
72I	Limpiador/a	1.146,43

		Cantidad mensual Euros
--	--	---

5C02	Para el año 2.011 el plus mensual de Transporte será de:	141,95
-------------	--	--------

5C10	Para el año 2.011 el plus mens. de Conser. y Mantº. Vestu. será de:	141,95
-------------	---	--------

5C06	Para el año 2.011 el plus mens.de Productividad será de:	116,69
-------------	--	--------

5D- 26/27/31/24	<u>Las Pagas Extras de Navidad'11, Julio'11, Octubre'11 y Marzo'11, serán como un mes convencional.</u>
----------------------------	--

TABLAS ANTIGÜEDAD PARA 2.011

5C01	ANTIGÜEDAD	GETXO	0,00%											
CD.	EUROS	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO			
	CATEGORIAS	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO			
		1 CUATRI	2 CUATRI	3 CUATRI	4 CUATRI	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO			
23J	Técnico de Grado Superior	54,08	149,17	260,99	372,83	468,92	564,99	596,54	733,72	824,50	890,88			
233	Técnico de Grado Medio	47,09	129,58	226,75	323,93	407,99	492,09	518,26	639,05	718,11	777,41			
331	Encargado General	40,10	110,11	192,49	274,97	347,07	419,18	439,96	544,40	611,74	659,93			
241	Delineante	45,17	124,10	217,14	312,22	390,94	475,65	496,30	612,52	690,22	744,52			
34J	Jefe Administrativo	39,77	109,12	190,72	272,55	344,00	415,53	436,06	539,63	606,40	654,09			
423	Oficial Administrativo	36,96	102,12	178,65	255,24	320,77	396,35	408,36	498,98	560,93	612,55			
432	Auxiliar Administrativo	32,47	90,04	157,56	225,10	282,05	338,98	360,22	440,22	494,66	540,34			
330	Encargado	35,78	99,33	173,84	248,30	311,09	373,85	397,32	485,52	545,49	595,91			
522	Oficial de 1ª	34,10	94,59	165,58	236,54	296,42	356,34	378,41	462,73	520,00	567,59			
52A	Oficial de 1ª Jardinero	34,10	94,59	165,58	236,54	296,42	356,34	378,41	462,73	520,00	567,59			
61C	Conductor 1ª	34,10	94,59	165,58	236,54	296,42	356,34	378,41	462,73	520,00	567,59			
61N	Maquinista	34,10	94,59	165,58	236,54	296,42	356,34	378,41	462,73	520,00	567,59			
7AH	Operario Conductor	32,33	89,56	156,74	223,93	280,94	337,97	358,34	438,96	493,22	537,45			
523	Oficial de 2ª	32,33	89,56	156,74	223,93	280,94	337,97	358,34	438,96	493,22	537,45			
72B	Oficial de 2ª Jardinero	32,33	89,56	156,74	223,93	280,94	337,97	358,34	438,96	493,22	537,45			
71F	Tractorista	32,33	89,56	156,74	223,93	280,94	337,97	358,34	438,96	493,22	537,45			
212	Especialista	30,60	85,55	149,74	213,94	266,08	319,99	342,27	415,58	467,01	513,46			
74J	Peón Jardinero	28,94	80,62	141,12	200,20	252,04	302,54	322,45	392,90	443,79	483,71			
724	Vigilante	32,12	89,15	156,00	222,90	279,29	335,67	355,69	435,92	489,84	534,86			
72I	Limpiador/a	30,98	85,83	150,16	214,54	269,00	323,44	343,25	420,09	472,05	514,85			

PAGAS EXTRAORDINARIAS 2.011

1- MARZO 5D24	2- DICIEMBRE 5D27	4- OCTUBRE 5D31
SAL: BASE	P. TRANSP.	P. PELIG.
CONCEPTOS:	P. VESTU.	

* PAGAS EXTRAS:
SALARIO NORMAL / MES

CONCEPTOS:

GETXO

Paga Extra Navidad'11, Julio'11, Octubre'11 y Marzo'11 serán de un Salario Mes Convencional (incluida la antigüedad).

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CÓDIGOS:**CESPA JARDINERÍA, S.L.****TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2.012****2,40%****5D00****SALARIO BASE:****GETXO****A) PERSONAL TECNICO**

23J	Técnico de Grado Superior
233	Técnico de Grado Medios
331	Encargado General
241	Delineante

Euros
Cantidad
Mensual2.040,38
1.772,65
1.504,84
1.697,65**B) PERSONAL ADMINISTRATIVO**

34J	Jefe Administrativo
423	Oficial Administrativo
432	Auxiliar Administrativo

Cantidad
Mensual1.491,40
1.396,73
1.232,01**C) PERSONAL OFICIOS MANUALES**

330	Encargado
522	Oficial de 1ª
52A	Oficial de 1ª Jardinero
61C	Conductor 1ª
61N	Maquinista
7AH	Operario Conductor
523	Oficial de 2ª
72B	Oficial de 2ª Jardinero
71F	Tractorista
212	Especialista
74J	Peón Jardinero

Cantidad
Mensual1.357,78
1.294,10
1.294,10
1.294,10
1.294,10
1.225,95
1.225,95
1.225,95
1.225,95
1.172,14
1.102,05**724****Vigilante****72I****Limpiador/a****Cantidad**
mensual1.219,56
1.173,94**Cantidad**
mensual**Euros****5C02**

Para el año 2.012 el plus mensual de Transporte será de:

145,35

5C10

Para el año 2.012 el plus mens. de Conser. y Mantº. Vestu. será de:

145,35

5C06

Para el año 2.012 el plus mens.de Productividad será de:

119,49

**5D-
26/27/31/24**

Las Pagas Extras de Navidad'12, Julio'12, Octubre'12 y Marzo'12, serán como un mes convencional.

TABLAS ANTIGÜEDAD PARA 2.012

2,40%

5C01	ANTIGÜEDAD	GETXO	2,40%											
			1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO
CD.	EUROS	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO
	CATEGORIAS	1 CUATRI	2 CUATRI	3 CUATRI	4 CUATRI	1 BIENIO	2 BIENIO	3 BIENIO	4 BIENIO	5 BIENIO	6 BIENIO	7 BIENIO	8 BIENIO	9 BIENIO
23J	Técnico de Grado Superior	55,38	152,75	267,25	381,78	480,17	578,55	610,86	751,33	844,29	912,26	980,23	1048,20	1116,17
233	Técnico de Grado Medio	48,22	132,69	232,19	331,70	417,78	503,90	530,70	654,39	735,34	796,07	866,80	937,53	1008,26
331	Encargado General	41,06	112,75	197,11	281,57	355,40	429,24	450,52	557,47	626,42	675,77	744,72	813,67	882,62
241	Delineante	46,25	127,08	222,35	319,71	400,32	487,07	508,21	627,22	706,79	762,39	831,34	900,29	969,24
34J	Jefe Administrativo	40,72	111,74	195,30	279,09	352,26	425,50	446,53	552,58	620,95	669,79	738,74	807,69	876,64
423	Oficial Administrativo	37,85	104,57	182,94	261,37	328,47	405,86	418,16	510,96	574,39	627,25	696,20	765,15	834,10
432	Auxiliar Administrativo	33,25	92,20	161,34	230,50	288,82	347,12	368,87	450,79	506,53	553,31	622,26	691,21	760,16
330	Encargado	36,64	101,71	178,01	254,26	318,56	382,82	406,86	497,17	558,58	610,21	680,16	750,11	820,06
522	Oficial de 1ª	34,92	96,86	169,55	242,22	303,53	364,89	387,49	473,84	532,48	581,21	650,16	719,11	788,06
52A	Oficial de 1ª Jardinero	34,92	96,86	169,55	242,22	303,53	364,89	387,49	473,84	532,48	581,21	650,16	719,11	788,06
61C	Conductor 1ª	34,92	96,86	169,55	242,22	303,53	364,89	387,49	473,84	532,48	581,21	650,16	719,11	788,06
61N	Maquinista	34,92	96,86	169,55	242,22	303,53	364,89	387,49	473,84	532,48	581,21	650,16	719,11	788,06
7AH	Operario Conductor	33,11	91,71	160,50	229,30	287,68	346,08	366,94	449,50	505,06	550,35	619,30	688,25	757,20
523	Oficial de 2ª	33,11	91,71	160,50	229,30	287,68	346,08	366,94	449,50	505,06	550,35	619,30	688,25	757,20
72B	Oficial de 2ª Jardinero	33,11	91,71	160,50	229,30	287,68	346,08	366,94	449,50	505,06	550,35	619,30	688,25	757,20
71F	Tractorista	33,11	91,71	160,50	229,30	287,68	346,08	366,94	449,50	505,06	550,35	619,30	688,25	757,20
212	Especialista	31,33	87,60	153,33	219,07	272,47	327,67	350,48	425,55	478,22	525,78	594,73	663,68	732,63
74J	Peón Jardinero	29,63	82,55	144,51	205,00	258,09	309,80	330,19	402,33	454,44	495,32	564,27	633,22	702,17
724	Vigilante	32,89	91,29	159,74	228,25	285,99	343,73	364,23	446,38	501,60	547,70	616,65	685,60	754,55
721	Limpiador/a	31,72	87,89	153,76	219,69	275,46	331,20	351,49	430,17	483,38	527,21	596,16	665,11	734,06

PAGAS EXTRAORDINARIAS 2.012

1- MARZO 5D24 2- 1- JULIO 5D26 4- OCTUBRE 5D31

SAL. BASE

* PAGAS EXTRAS:
SALARIO NORMAL / MES

CONCEPTOS:
GETXO

Paga Extra Navidad'12, Julio'12, Octubre'12 y Marzo'12 serán de un Salario Mes Convencional (incluida la antigüedad).