



CONVENIO DE ÁMBITO PROVINCIAL DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS Y SU COMERCIALIZACIÓN

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo Provincial establece y regula las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta en todo el territorio de la Provincia de Jaén. Excluyéndose la aplicación de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo, independientemente de cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2008. El presente convenio colectivo se prorrogará tácitamente de tres en tres años, dándose por denunciado en el momento de su firma. Comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación tres meses antes de su vencimiento.

Artículo 3. Prelación de normas.

Las normas comprendidas en el presente Convenio Regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidas en el ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1.º del mismo. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de carácter general.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los Trabajadores, todos ellos



elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión deliberadora del Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes que la integran, convocándose con un mínimo de diez días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el orden del día de los temas a tratar.

De cada reunión que celebre la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta. Para el caso de que dicha Comisión no llegara a ningún acuerdo, se someterá al dictamen de la Autoridad Laboral o Judicial.

En caso de acuerdo de la Comisión Paritaria, la mencionada acta se remitirá asimismo a la autoridad Judicial o Laboral, para su conocimiento y efectos oportunos.

La Comisión Paritaria queda compuesta por:

*Por la parte Empresarial:

- D. Ramón Palomeque Messía (Federación Provincial UDOEASAGA).
- D. José Gallego Jiménez (Federación Provincial UDOE-ASAGA).
- D. Pedro Ramírez García (Federación Provincial UDOE-ASAGA).
- D. Miguel Massa Maestre (Federación Provincial UDOE-ASAGA).

*Por la parte Social:

- D. Miguel Aceituno Leiva (CCOO).
- D. Francisco Mora Alcalá (CCOO).
- D. Damián Jiménez Rueda (CCOO).
- D. Antonio Gómez Pérez (UGT).
- D. Antonio Marcos Parra (UGT).

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en: Paseo de la Estación, n.º 30, 4.ª planta, de Jaén.

Artículo 6. Jornada Laboral.

La jornada laboral anual será de 1.742 horas anuales.

La jornada mínima diaria de 6,30 horas y, la máxima de 8,30 horas.



Se establece una bolsa de trabajo de 120 horas irregulares que se podrán aplicar en jornada de 8,30 horas como máximo, aplicándose en 2 meses coincidentes con los de máxima actividad compensándose el exceso de estas horas en los dos meses de menos trabajo.

Si las horas de la bolsa se utilizan en domingos o festivos, se pagarán al 50% más sobre el salario base y a partir de las 8,30 horas diarias al 75% más sobre el salario base.

La bolsa de trabajo es como aplicación de la jornada laboral de horas máximas y mínimas. La jornada laboral para los trabajadores eventuales queda establecida en 1742 horas anuales, repartidas en los 268 días laborales y resultando 6,30 horas diarias.

En jornada continuada cuya duración sea superior a 5 horas disfrutarán los trabajadores de 15 minutos de descanso de la misma, que será computada como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 7. Clasificación de personal.

1. Personal técnico: Es el que con el título correspondiente ejerce funciones de tal carácter, de dirección especializada o asesoramiento.

Se distinguen tres categorías:

a) Titulados de grado superior: Son los que ostentan título profesional de licenciados o ingenieros técnicos superiores.

b) Titulados de grado medio: Son los que ostentan títulos de escuelas técnicas de grado medio.

c) Técnico especialista agrícola: Son los que poseen el título expedido por la escuela de formación profesional agrícola de segundo grado.

2. Encargado general: 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 profesionales de oficios manuales.

3. Personal administrativo:

3.1. Jefe administrativo: Es un cargo de confianza de la empresa. Asume bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia, o administración, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

3.2. Oficial administrativo: Son aquellos que teniendo dominio total del oficio,

realizando a título orientativo entre otras, las siguientes funciones:

- 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, verificación 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 la señalada en ésta clasificación.

3.3. 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.

3.4. Aspirantes: Se entenderán por tales aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

4. Personal Subalterno:

4.1. Vigilante: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia diurna o nocturna de una o varias fincas, así como cualquier dependencia de la empresa.

4.2. Limpiador/a: Es todo aquel personal que realiza la limpieza y servicios de ésta actividad. Con un mínimo de cinco horas será personal propio de la empresa y 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.

5. Personal de oficios manuales.

5.1. Capataz, diplomado-encargado de cuadrilla: Son los que con conocimiento de todas las funciones 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 rendimiento personal.

5.2. Oficial de primera: Es el operario que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias de cultivo y reproducción de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección, realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de todas las plantas de interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del encargado general o capataz y a de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de los cultivos.

5.3. Conductor: Es el personal que conduce los vehículos de la empresa, ayudando a la carga, descargando y supervisando el buen acondicionamiento de la misma, y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cantidad de la misma.

Estará exceptuado de la jornada máxima legal, teniendo especial disponibilidad por la peculiaridad de la mercancía transportada.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción o retirada temporal del carné por un máximo de seis meses, desempeñarán tareas propias de la empresa o mantenimiento de la maquinaria o instalaciones que la empresa posea, garantizándoseles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías de conductor de primera y conductor de segunda, según posean los primeros carnés C, D y E; y para los segundos carné B. Realizarán la reparación de pequeñas averías y cuidados, y perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

Estarán asimilados a los oficiales de primera de la actividad, los conductores de primera, y a los oficiales de segunda de la actividad, los conductores de segunda. En todo caso, esta asimilación será dada no por el carné que el trabajador posea, sino por la categoría de la función para la que ha sido contratado, que estará a tenor del vehículo encomendado.

5.4. Maquinista: Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, etc...

Como los conductores, deben conocer las máquinas y son responsables de su buen funcionamiento, cuidado y limpieza.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la máquina e instalaciones de la empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.5. Tractorista: Conducen tractores de más de 30 CV y máquinas afines.

Al igual que los demás conductores son responsables de los vehículos a ellos encomendados. Quedan asimilados a efectos retributivos a los oficiales de segunda.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje,

desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.6. Oficial de segunda: 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 los viveros, bajo la dirección del oficial de primera o encargado.

Los trabajadores incluidos en ésta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de producción y cultivo de plantas de vivero.

A título de orientación se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

Desfonde, cavado y escarda, tanto a mano como a máquina.

Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.

Multiplicación de plantas.

Enmacetado y repicado de planteles.

Injertos y atados en todas sus formas.

Poda y recorte de árboles y arbustos.

Repicado, arranque, escayolado, embalaje y transporte de todo tipo de plantas.

Riegos en general.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, así como preparación de abonos y su empleo.

Preparación y movimiento de los elementos protectores en los viveros.

5.7. Oficial de tercera: 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.

Conduce y maneja los distintos tipos de transportes y maquinaria dentro de los cultivos, como son:

«Dumpers», tractores de menos de 30 CV, motocultores, atomizadores y maquinaria análoga.

Manejo normal de plantas en todas las fases de cultivo, enmacetado, injertos, atado, abonado, riego, tratamientos fitosanitarios, poda y recorte, arranque, escayolado y embalaje, siempre bajo la dirección del oficial de primera o encargado.

5.8. *Peón*: Es aquel trabajador, mayor de 18 años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

1. *Aprendiz*: Son aquellos trabajadores comprendidos entre los 16 y los 18 años, ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual está, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle prácticamente, por si o por otro, las funciones propias de los cultivos.

2. *Personal de oficios varios*: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en viveros, como: ensolados y pavimentos, colocación de bordillos, formación de balsas, estanques y arquetas, muros y cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para la formación de umbráculos, sombrajes, etc., trabajos de carpintería en general, puertas, empalizadas, casetas, etc.; pintar. Instalaciones y reparaciones eléctricas; instalaciones de riego en general y bocas de riego de caño libre y de aspersión; instalaciones de canalizaciones de agua de entrada y salida a las balsas, estanques y arquetas, montajes de platabandas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos; trabajos de mecánica y soldadura, etc.

Se asimilarán a efectos retributivos a oficiales de primera o de segunda, según su cualificación.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo, desempeñarán tareas propias del vivero, garantizándoseles el salario que percibían.

Los trabajadores que por orden expresa de las empresas realicen labores de categoría superior, durante el tiempo que realicen estas funciones, percibirán los salarios correspondientes a las mismas. Asimismo si los tiempos de utilización de personal para categoría superior son frecuentes y reiterados dentro de un año, al pasar éste período, empezarán a ostentar la categoría superior que hasta entonces tuvieran.

Los trabajadores fijos afectados por el presente convenio, ascenderán de categoría cada tres años, hasta la categoría de oficial de segunda.

Los censos en cuanto a los trabajadores fijos, guardarán al menos las siguientes proporciones:



A. Personal obrero 30% de oficiales de primera.

20% de oficiales de segunda.

50% de ayudantes y peones.

B. Personal administrativo 20% de oficiales de primera y categorías similares. 30% de oficiales de segunda y categorías similares. 50% de auxiliares administrativos.

Cada tres años las empresas confeccionarán el censo en el que se relacionará el personal por grupos profesionales. Una copia del censo se pondrá a disposición de los delegados de personal. Anualmente, se procederá a rectificar las posibles desviaciones. En las vacantes a cubrir será tenida en cuenta la antigüedad en la empresa.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán al 75% del salario diario, siempre que excedan de las 8,30 horas de trabajo diarias; o se descansará si así se estipula con el 75% sobre la hora ordinaria, siendo de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador, teniendo con-sideración la jornada pactada máxima y mínima, como asimismo el cómputo anual de 1.742 horas.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sin distinción de las categorías laborales, y que lleve prestando al menos sus servicios durante un año en la Empresa, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año, les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de que, Empresa y Trabajador acuerden de que el disfrute del período vacacional se lleve a efecto de forma no continua, sino dividida en dos, y fuera del período preferente que se señala en el siguiente párrafo, el trabajador tendrá derecho a 16 días naturales, respectivamente, si el disfrute se efectúa entre los siguientes períodos: enero a marzo y octubre a diciembre.

La empresa de acuerdo con los trabajadores, y teniendo en cuenta las necesidades de la actividad, confeccionará el calendario de vacaciones las cuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de mayo a septiembre, en cuyo caso, el período de duración, sean seguidas o partidas, será sólo de 30 días naturales.

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 extra salariales, y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del período vacacional.

Artículo 10. Fiesta Patronal.

Con la finalidad y a propósito de la conmemoración del Santo Patrón (San Isidro Labrador), se considera como día festivo, abonable y no recuperable, pudiendo las Empresas trasladar la misma a la fiesta patronal de la provincia o localidad, siempre que en esa provincia se vengán disfrutando dos fiestas patronales al año.

Artículo 11. Licencias y excedencias.

Todo trabajador disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales, de los que al menos uno de ellos será hábil, en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes a los que deba acudir el trabajador, para estudios de formación profesional, educación general básica, BUP 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, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 3, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- g) Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- h) Un día en caso de matrimonio de hijos o nietos.

i) Anualmente un día de permiso por asuntos propios para los trabajadores fijos.

Artículo 12. Servicio Militar.

Todo trabajador, durante el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando un año de servicio a la empresa, percibiendo el 50% durante el servicio militar y el otro 50% a los tres meses de reincorporarse a la empresa.

Artículo 13. Desplazamientos y dietas.

Dentro del casco urbano se comprenden abonados por transporte y tiempo de desplazamiento, por el que se denominará plus de transporte.

Para desplazamientos fuera del casco urbano, el tiempo invertido en el mismo que exceda de treinta minutos en el viaje de ida así como el de vuelta será abonado por la empresa con el valor de hora ordinaria de trabajo, sin inclusión de conceptos extra salariales.

Los gastos de viaje correrán a cargo de las empresas en lo que excede del importe de plus de transporte pactado en el presente Convenio colectivo. La empresa tendrá la facultad de facilitar medios propios para el desplazamiento, en cuyo caso no vendrá obligada a abono alguno por éste concepto, o podrá indicar el medio más idóneo de transporte.

Cuando el trabajador, por motivos de trabajo, tenga que pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia habitual, percibirá una dieta de 18,18 euros. La dieta es para el trabajador. Abonando independientemente la empresa el desplazamiento, alojamiento y manutención.

El importe de la media dieta será de 9,09 euros.

La media dieta no devengará a partir de un radio de 27 kilómetros del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de tarifa normal de taxi.

Artículo 14. Retribuciones.

Durante el año 2006, y para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con arreglo a sus diferentes categorías profesionales, se establecen las retribuciones recogidas en el anexo número 1.

El incremento para el 2.º y 3.º año, será el IPC real de la provincia de Jaén, más un 1%.

Artículo 15. Complemento extra salarial de transporte.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo y en consideración al coste de transporte y distancia, las empresas pagarán a todos sus trabajadores la cantidad de 52,64 euros mensuales como plus extra salarial de transporte, que solo se devengará en los días y en los meses efectivamente trabajados y, por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y distancia, no estará sujeto a cotización de la Seguridad Social.

En las categorías de aspirante y aprendiz, éste plus extra salarial del transporte será de 2,52 euros al día de trabajo efectivo.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que no hubieran sido contratados expresamente y por escrito para desarrollar su trabajo en jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad equivalente al 35 por ciento del salario base, y en proporción a las horas o días efectivamente trabajadas en jornada nocturna.

Artículo 17. Antigüedad-vinculación.

Se establece un plus de vinculación o antigüedad mensual para 2006 según anexo, número II.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Julio.

b) Navidad.

La paga de Julio y Navidad serán calculadas sobre el salario base del presente Convenio más antigüedad, por un importe de 30 días.

La paga extraordinaria de julio se abonará la primera quincena de dicho mes y la de Navidad durante el período comprendido entre el 1 y el 22 de diciembre.

Artículo 19. Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios por un importe de 30 días, calculados sobre salario base del presente convenio más antigüedad, teniendo las empresas la facultad de poder prorratear por días, semanas o meses, su forma habitual de pagos.

Artículo 20. Derecho a reunión.

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



Artículo 21. Derecho de información.

La empresa estará obligada a facilitar a los Comités de empresa o Delegados de personal todos aquellos datos que éstos soliciten, en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, las empresas se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 81 de la misma Ley.

Artículo 22. 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 al contrato durante el referido período y considerándose al efecto en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el reingreso en caso de sentencia condenatoria, siempre que ésta sea superior a seis meses.

Artículo 23. Ayuda por defunción.

Las empresas vienen obligadas a abonar una mensualidad por fallecimiento del trabajador con un año de servicio a la empresa, por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

En caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo, las empresas, en su caso, la aseguradora de éste riesgo, abonará al cónyuge superstite o a sus herederos, una indemnización en cuantía de 7.813,16 euros.

La obligación de pago no nacerá hasta el momento que la autoridad u organismo competente se reconozcan o declaren que la causa del fallecimiento se debe considerar derivada de accidente laboral.

La entrada en vigor de lo establecido en el presente artículo se producirá a partir de los tres meses de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del texto del Convenio Colectivo, con objeto que las empresas puedan, si lo estiman conveniente, proceder al aseguramiento de ésta obligación.

El trabajador podrá designar de forma expresa y fehaciente cualquier otro beneficiario distinto de los señalados en el primer párrafo.

Artículo 24. Ayuda por natalidad.

Las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de natalidad 31,55 euros al nacimiento de cada hijo.

Artículo 25. Ayuda por jubilación.





Igualmente están obligadas las empresas a abonar por jubilación al trabajador una mensualidad de los haberes que realmente estuvieran percibiendo en el momento de su jubilación y a una paga más, si el trabajador llevase más de diez años de servicio a la empresa.

Artículo 26. Por jubilación anticipada.

A los 61 años, 4,5 mensualidades; a los 62 años, 3,5 mensualidades; a los 63 años, 2,5 mensualidades; a los 64 años, 1,5 mensualidad.

Artículo 27. Jubilación anticipada a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 14/1981, dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por ciento de los derechos, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado.

Este acuerdo habrá de realizarse por escrito conforme al modelo figurado en el anexo número III del presente Convenio.

Artículo 28. Complemento por accidente.

En caso de accidente laboral con hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, en la cuantía hoy vigente, garantice el 100 por ciento del salario Convenio durante la hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Asimismo cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de 30 días al año, la empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes, garantice el 100 por ciento del salario Convenio.

Artículo 29. Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año y facilitarán asimismo un equipo de impermeabilización, botas de agua y botas de seguridad, cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

Artículo 30. Escuela de Formación.



Como fomento de la cualificación profesional de los trabajadores del sector, es intención de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo facilitar e incentivar una adecuada Formación Profesional del personal que se incorpore a ésta actividad, así como el perfeccionamiento y mejora de su cualificación de los que ya prestan sus servicios, con la creación de una escuela de Formación Profesional permanente, buscando para ello la aportación y colaboración de los organismos e Instituciones competentes.

Igualmente y en éste mismo sentido se coincide por ambas representaciones en la creación de un carné profesional que facilite la incorporación de los Trabajadores a las Empresas y la eliminación del intrusismo.

Con estos fines se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de las Centrales Sindicales y otros dos de la Asociación Empresarial.

Esta Comisión Paritaria tendrá su primera reunión y confeccionará un calendario de actividades dentro del primer mes siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 31. Integración Social de Minusválidos.

En base a la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Según el artículo 38, las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla. Este artículo se modificará si se modificase la Ley.

Disposiciones adicionales

Primera.-Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar ésta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento de nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en ésta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de éste Convenio, en la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria.



En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de ésta cláusula.

En el caso de no existir representantes de los trabajadores se aplicará el procedimiento b).

El resultado de ésta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, produciéndose en la forma siguiente:

a) En caso de urgencia, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes, oirá a las partes debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de ésta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por ésta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

Los plazos establecidos en ésta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en éste Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de ésta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los trabajadores, para ello se aplicarán sobre los





salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de ésta cláusula.

Segunda.-De acuerdo con los criterios mantenidos por distintas resoluciones de la Dirección General de Previsión y en base a los establecido por el artículo 9.º del Reglamento General de Régimen Especial Agrario, estarán incluidos en dicho Régimen Especial de la Seguridad social las empresas y trabajadores dedicadas a la producción y venta de plantas vivas cuando dicho cultivo se realice en fincas sujetas a contribución rústica y pecuaria.

Convenio de Plantas Vivas. Incremento salarial (3,8%)

#*1*#

Tabla Viveros 2006

#*2*#

#*3*#

