



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ORTO PARQUES Y JARDINES EN CHICLANA DE LA FRONTERA

CODIGO DEL CONVENIO 1124071

Capítulo I. Disposición General

Artículo 1. De Acuerdo con el Artículo 85 del Real Decreto Legislativo

1/1995, de 24 de marzo, el presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa ORTO PARQUES Y JARDINES, S.L. y por los Representantes de los Trabajadores de la citada empresa. Reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la citada Ley, se reconocen como interlocutores válidos para la formalización del Convenio.

Capítulo II. De los Ámbitos

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en el término municipal de Chiclana de la Frontera, para el centro de trabajo de la empresa ORTO PARQUES Y JARDINES, S.L

Artículo 3. Ámbito Funcional

Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio la actividad de Mantenimiento de Jardines, conforme se establecen en el Pliego de Condiciones para la adjudicación de este servicio público, elaborado por el Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

Artículo 4. Ámbito Personal

Queda incluida la totalidad del personal que preste servicios laborales en la actualidad, así como también el que ingrese durante su vigencia, exceptuando las personas que por disposición legal o contractual estén excluidas.

Artículo 5. Vigencia

1.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes excepto en lo relativo a lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo y teniendo en cuenta la entrada en vigor particular en materia de jornada, horarios y otros aspectos que se desarrollan expresamente en el articulado del presente convenio.

2.- A efectos económicos entrará en vigor el 1 de enero de 2006 cualquiera que sea la fecha de su homologación por la autoridad laboral o de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Artículo 6. Duración y Revisión

La duración del presente Convenio será de tres años a contar desde el 1 de enero de 2006, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2008, pudiendo prorrogarse tácitamente de año en año de no existir denuncia expresa de ninguna de las partes. En este supuesto de prórroga tácita los conceptos económicos se incrementarán en el índice de precios al consumo real del año de la prórroga, abonándose a cuenta el previsto para ese año.

Capítulo III. De la Absorción y Compensación.

Artículo 7. Compensación Y Absorción

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o Contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas.

Capítulo IV. Contratación e Ingreso

Artículo 8. Contrato de Trabajo

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente.

Artículo 9. Periodo de Prueba

- 1.- El periodo de prueba queda fijado en seis meses para los técnicos titulados y de quince días para los demás trabajadores.
- 2.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- 3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.





Artículo 10. Clasificación del Personal

1.- En lo concerniente a la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el art. 10 del vigente Convenio Estatal de Jardinería, con el siguiente catálogo:

- Oficial Jardinero.
- Conductor.
- Jardinero.
- Auxiliar Jardinero
- Peón de Jardinería.

2.-La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

3.-La organización del trabajo es facultad del empresario, estando obligado el trabajador a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, estando incluidas dentro de éste las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 11. Especificación de Funciones

-Oficial Jardinero: es el trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las labores más delicadas. Debe conocer las plantas del jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, realizando también las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos. Conduce vehículos con permiso de conducir clase B

-Conductor: en posesión como mínimo del carné de conducir de la Clase C , tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que ha de utilizar se encuentre al iniciar la jornada en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del



entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

-Jardinero: es aquel trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase

B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

- Riegos automatizados.
- Auxiliar Jardinero: es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna. Son funciones propias de esta categoría:
 - Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
 - Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
 - Transporte, carga y descarga de cualquier planta o cualquier otro género.
 - Riegos en general.
 - Limpieza de jardines(zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de

agua, etc.)

- Siega del césped.

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

- Conduce los distintos tipos de transporte interno.

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

- Peón de Jardinería: es aquel trabajador que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento teórico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes de los trabajadores de categoría superior, pudiendo prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

- En los casos de ascenso de categorías, se acuerdan como criterios para seleccionar a los posibles candidatos para puesto vacante en la empresa los siguientes: en primer lugar, la idoneidad y formación necesaria para el puesto de trabajo y la antigüedad en la empresa. En segundo lugar, se tendrá en cuenta, el historial del trabajador, en concreto se valorará la ausencia de datos negativos en su historial así como el grado de absentismo. En tercer lugar, se podrán aplicar otros criterios tales como: méritos profesionales, cursos de formación, carnés específicos, etc. obrará de acuerdo con lo dispuesto en el art. 12 del Convenio Estatal de Jardinería.

En el caso de que el resultado iguale a dos o más trabajadores la plaza se adjudicará al más antiguo en la empresa.

Artículo 12. Subrogación del Personal

En cuanto a la subrogación de personal por las empresas que se sucedan, se estará a lo previsto en el Capítulo Undécimo del Convenio Estatal de Jardinería

Capítulo V. Condiciones Salariales

Artículo 13. Salarios

1.- Los salarios que se pactan en este Convenio para el año 2006 son los que figuran en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo. Para el año 2007, el incremento será del IPC real del 2006 más 2,20% y para el 2008 el incremento será del IPC real del 2008 más el 2,00%, además de una subida específica de 400euros anuales para el peón jardinero y de 200euros anuales para el auxiliar jardinero (que se repartirán en todos los conceptos salariales de la tabla para que resulte incremento total igual a los importes señalados). Estos incrementos se



aplicarán a todos los conceptos economicos de este convenio. Su estructura queda configurada por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Transporte.
- Paga Extra de Verano.
- Paga Extra de Navidad.
- Paga Extra de Marzo.
- Paga Fiestas.

2.- Los trabajadores podrán solicitar un anticipo en cuantía equivalente al 75 por ciento del salario devengado hasta entonces.

3.- El trabajador que lo solicite se le domiciliará el importe de la nómina en cuenta bancaria que al efecto designe.

4.- El salario mensual se abonará del día 1º al 5º del mes siguiente a aquél que se retribuye.

Artículo 14. Salario Base.

Constituido por el importe que como tal figura en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

Artículo 15. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se abonará según los siguientes porcentajes sobre el salario base:

2 años	5%
4 años	10%
6 años	15%
10 años	20%
15 años	27%
20 años	34%

25 años	41%
30 años	50%

Siendo este porcentaje del 50% el tope máximo en concepto de antigüedad.

3.- Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 16. Plus Convenio

Se establece un Plus de Convenio para todos los trabajadores, de devengo mensual, en la cuantía fijada en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

Artículo 17. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso

Las partes declaran que no está declarado oficialmente que el trabajo de limpieza, mantenimiento y conservación de jardines se considere tóxico, penoso o peligroso; sin embargo, se establece un plus de este carácter, por si en el futuro pudiera así declararse, para todas las categorías profesionales. Su cuantía equivale al 20% del salario base de cada categoría.

Artículo 18. Plus Transporte

Para compensar los gastos de locomoción en el desplazamiento al lugar de trabajo se abonará un plus extrasalarial de transporte en la cuantía señalada en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

Artículo 19. Plus Responsabilidad.

1.- Se aplicará a todos los trabajadores que ostenten la categoría de conductor, así como aquellos que conduzcan otros vehículos, incluidos los motocarros y supone la obligación de estos trabajadores de conducir los vehículos necesarios para el desempeño de su trabajo con un rendimiento normal y correcto, no teniendo por tanto carácter consolidable ni personal.

2.- La cuantía de dicho plus queda establecida en 12,83 euros al mes. ARTÍCULO 20º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. 1.- Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas Verano, Navidad y Marzo en la cuantía fijada para cada una de ellas en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo. Además, para el año 2008 se le adicionará el 50% del complemento de antigüedad.

2.- Se harán efectivas los días 15 de junio, 15 de diciembre y 15 de marzo.

3.- Se devengarán: la de Navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre del mismo



año, la de Verano desde el 1 de enero al 30 de junio del mismo año y la de Marzo desde el 1 de marzo al último día del mes de febrero del año siguiente.

4.- En ningún caso se devengarán durante la suspensión del contrato a que se refiere el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Paga de Fiestas.

1.- A los operarios que trabajan en

los días de Feria, Semana Santa, Navidad o fiestas locales se les abonará anualmente en el mes de julio la cantidad establecida en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

2.- Asimismo, los trabajadores que prestan sus servicios en jornada de lunes a viernes y que trabajen al menos dos días entre el sábado, domingo y festivo de feria percibirán además de la cuantía señalada en el apartado primero y de las horas extraordinarias correspondientes, la cantidad de 90euros y un día libre que se disfrutará de acuerdo con la empresa.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

Las horas extras tendrán carácter voluntario. Aquellas que por necesidades del servicio, dado el carácter público y la naturaleza del mismo, hubieran de realizarse, se abonarán en la cuantía que para día laboral ordinario y día festivo se señalan en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

Capítulo VI. Jornada de Trabajo, Descansos, Festivos, Vacaciones y Licencias.

Artículo 23. Jornada de Trabajo.

1.- La jornada semanal será de 35 horas, prestadas de lunes a viernes, con el siguiente horario:

GENERAL:

TURNO JORNADA INVIERNO JORNADA VERANO

(1/10 - 14/05) (15/05 - 30/09)

MAÑANA 7:00 - 14:00 6:30 - 13:30

2.- Dentro de la duración de la jornada diaria "general", existirá un intervalo para el bocadillo de veinte minutos, de 10.00 h. a 10.20 h., considerándose tiempo de trabajo efectivo.





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

4.- La jornada de trabajo del personal a tiempo parcial que pudiera necesitarse vendrá determinada por lo que se establezca en el Pliego de Condiciones para la adjudicación de este servicio público, elaborado por el Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera teniendo efectos a partir de la adjudicación del nuevo Servicio.

Artículo 24. Descanso Semanal

1.- Todos los trabajadores a tiempo completo, sin distinción de categorías, descansarán semanalmente, como mínimo, un día y medio ininterrumpido, comprendiendo preferentemente el domingo; con excepción de los peones que les corresponda realizar la limpieza complementaria los domingos por la mañana.

2.- A partir del 1 de junio de 2005 el descanso semanal de los trabajadores a tiempo completo comprenderá el sábado y el domingo con excepción de los peones que les corresponda realizar la limpieza complementaria los domingos por la mañana, en los que se producirá la compensación en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 25. Festivos Serán Festivos, a Tales Efectos, además de los 14 establecidos por la Administración Central, Autonómica o Local, el día de San Martín de Porres. El disfrute de este festivo compensará y absorberá los festivos y días no laborables que pudiera establecer el Convenio Estatal de Jardinería para sector.

Artículo 26. Vacaciones

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa, sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de liquidación por baja en la empresa.

4.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de ésta se computará como día de vacaciones.

5.- El calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de noviembre del año anterior al disfrute de las mismas, teniendo en cuenta al efecto que el período estival es el de mayor trabajo por el incremento de la población en razón del movimiento turístico.

6.- Se establece la posibilidad de permuta de los turnos de vacaciones previa notificación con la suficiente antelación a la empresa y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

7.- La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial anexa, a la que hay que añadir, en su caso, la antigüedad correspondiente.

8.- Las vacantes que se produzcan con motivo del disfrute de vacaciones serán cubiertas por personal contratado específicamente para estas suplencias.

9.- En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de incapacidad temporal, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento del período de disfrute siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente, al menos, siete de ellos. En ningún caso el disfrute de las vacaciones superará el 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 27. Licencias

Todos los afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se expresan:

* Veinte días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho registrada en Oficina Pública. Cuando el acontecimiento se produzca dentro de período vacacional, éste se considerará interrumpido; para ello, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa al menos con diez días de antelación.

* Un día laborable en caso de matrimonio de hijos y hermanos así como Primera Comunión de hijos, siempre que la celebración coincida con día laborable o dos días para el caso de que el matrimonio se celebre fuera de la localidad.

* Un día laborable por bautizos de hijos, siempre que la celebración coincida con un día laborable.

* Cinco días laborables por alumbramiento de la esposa o pareja cuando la unión conste en registro público, ampliables a 7 días naturales en caso de que éste tuviera lugar fuera de la localidad.

* Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja, debidamente registrada en oficina pública, padres e hijos.

- * Tres días laborables por el fallecimiento de padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos.
- * Dos días laborables por el fallecimiento de familiar en segundo grado por afinidad o consanguinidad y tres si se produce fuera de la localidad.
- * Cuatro días laborables por enfermedad grave entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dura veinticuatro horas o más del cónyuge o pareja, registrada en oficina pública, padres, hijos, hermanos y padres políticos, ampliables a siete días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad. Si la hospitalización durase menos de veinticuatro horas la licencia será de un día.
- * Dos días laborables por enfermedad grave de abuelos y nietos, ampliados a 4 días naturales en caso de precisar desplazamientos a más de 200 Km o en caso que revista extrema gravedad médicamente certificada.
- * En caso de ingreso en Hospital de un familiar del trabajador, de los incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, y siempre que el ingreso durante un mínimo de 3 horas, el trabajador tendrá derecho a licencia del día del ingreso.
- * El trabajador dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, avisando con la suficiente antelación.
- * Dos días por traslado de domicilio habitual.

PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO: La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá conceder a los trabajadores con más de un año de antigüedad hasta 10 días de permiso no retribuidos al año. El ejercicio de este derecho no debe entorpecer el normal funcionamiento del servicio, no pudiendo coincidir simultáneamente en esta situación más de dos trabajadores ni acumularlos al período de vacaciones.

Capítulo VII. Excedencias

Artículo 28. Excedencias

1.- Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido ese plazo. En este último supuesto, si existiese un trabajador con contrato de interinidad ocupando el puesto de trabajo del excedente, pasaría a fijo en la empresa, con una antigüedad desde el inicio del período de interinidad.

2.- La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por cualquier trabajador con al



menos un año de antigüedad en la empresa. Dicha excedencia podrá ser por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador cuando hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Si el trabajador no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de treinta días de antelación a la fecha efectiva de reincorporación a la contrata, perderá su puesto en la misma, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante dicho período queda terminantemente prohibido trabajar por cuenta propia o ajena y el incumplimiento ocasionará la pérdida del derecho al reingreso.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En el caso de que este derecho sea generado por dos o más trabajadores respecto del mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante dicho período queda terminantemente prohibido trabajar por cuenta propia o ajena y el incumplimiento ocasionará la pérdida del derecho al reingreso.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 4.- será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo VIII. Faltas y Sanciones.



Artículo 29. Faltas y Sanciones

En cuanto a la facultad sancionadora de la Empresa, graduación de las faltas, su sanción y prescripción de las mismas, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio Estatal de Jardinería.

Capítulo IX. Acción Social.

Artículo 30. Compensación en la Situación de Incapacidad Temporal.

1.- En caso de incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador la diferencia entre las prestaciones económicas que perciba de la Entidad aseguradora y sus percepciones reales establecidas en la tabla salarial de este Convenio.

2.- Igual compensación percibirá el trabajador en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral cuando requiera hospitalización para su tratamiento, mientras dure ésta y en el período de convalecencia, siempre y cuando el ingreso hospitalario sea superior a 48 horas.

3.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral que no requiera hospitalización, la empresa complementará al trabajador hasta el 75% de sus percepciones reales establecidas en la tabla salarial de este convenio, con excepción del plus transporte, desde el cuarto hasta el vigésimo día de incapacidad temporal, hasta el 85% del vigésimo primer día hasta el sexagésimo (60º) día de incapacidad temporal y hasta el 100% desde el sexagésimo primer (61º) día en adelante, siendo aplicables estos complementos sólo en la primera baja del año y con la excepción mencionada anteriormente relativa al plus transporte. Desde el 1 de enero de 2008, en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral que no requiera hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% de sus percepciones económicas reales establecidas en la tabla salarial de este convenio, con excepción del plus transporte, desde el primer día de incapacidad temporal, siendo aplicables estos complementos solo en el caso de no haber tenido ninguna baja durante los doce meses anteriores y con la excepción mencionada anteriormente relativa al plus transporte.

4.- Por percepciones reales se entiende la retribución mensual normal percibida por el

trabajador con exclusión expresa de horas extraordinarias u otros conceptos no percibidos en jornada normal y no previstos en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo, además de la excepción del plus transporte prevista en el apartado anterior.

5.- La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del



trabajador, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a que hace referencia este artículo. Dichos reconocimientos se llevarán a cabo en todo momento respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Artículo 31. Seguro de Muerte e Incapacidad Laboral

PERMANENTE. 1.- La empresa se obliga a formalizar a su cargo, una póliza de Seguro Colectivo con las siguientes contingencias y sumas aseguradas:

- Muerte por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional29.841,04 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 29.841,04 euros.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión Habitual por accidente de trabajo o Enfermedad Profesional9.937,10 euros.

2.- Para los trabajadores a tiempo parcial los capitales a cubrir serán en todos los casos del 50% de los citados en el punto 1.

Artículo 32. Conductores

1.- En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otra categoría por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez o toxicomanía, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

2.- Si transcurridos los seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, e trabajador pasará a la categoría propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha categoría retornándole a su categoría de conductor cuando termine la sanción.

3.- La empresa se compromete a hacerse cargo, a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia constitutiva de delito o a embriaguez o toxicomanía del propio conductor.

Artículo 33. Ayuda Escolar

1.- La Empresa abonará como ayuda escolar la cantidad anual de 46,29 euros por hijo y por trabajador. Dicha cantidad se abonará en el mes de septiembre, siendo necesaria la acreditación de estar matriculado antes del 31 de octubre de cada año.

2.- Para los trabajadores a tiempo parcial la cantidad a percibir por este mismo concepto será proporcional a la jornada realizada en relación con el importe que figura en el apartado 1.

Artículo 34. Matrimonio Y Natalidad

1.- La Empresa abonará en concepto de premio por matrimonio del trabajador la cantidad de 79,42 euros.

2.- Asimismo, como premio por el nacimiento de un hijo, el trabajador percibirá la suma de 79,42 euros.

3.- Para los trabajadores a tiempo parcial la cantidad a percibir por este mismo concepto será proporcional a la jornada realizada en relación con los importes que figuran en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Artículo 35. Jubilación

La jubilación, así como las posibilidades de jubilación anticipada o parcial se regularán según lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo X. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Principio General

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo incumbiendo a la empresa el correlativo deber de protección frente a riesgos laborales, teniendo aquellos y ésta las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Artículo 37. Comité de Seguridad y Salud

Dada la actual plantilla de la empresa, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, el cual tendrá las competencias y facultades previstas en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

Capítulo XI. Prendas de Trabajo.



Artículo 38. Prendas de Trabajo.

La empresa facilitará a todos los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, que se entregarán el 14 de mayo las prendas de verano y el 1 de octubre las prendas de invierno:

EN VERANO

2 Camisetas de Verano.

2 Pantalones.

1 Prenda de Cabeza.

1 Par de Zapatos de verano.

Guantes de trabajo siempre que se necesiten.

EN INVIERNO

2 Camisetas de Invierno.

2 Pantalones.

2 Chaquetas.

1 Traje de agua.

1 Par de botas de agua.

1 Par de botas de faena.

1 Jersey.

1 Anorak cada dos años

Guantes de trabajo siempre que se necesiten.

En caso de deterioro de alguna de las prendas, la Empresa repondrá la misma, previa entrega de la deteriorada. La empresa procurará adecuar las tallas a las necesidades individuales de los trabajadores.

Capítulo XII. Derechos Sindicales

Artículo 39. Derechos Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a disponer de un crédito de horas mensuales



retribuidas de quince horas, así como el resto de derechos y garantías que establezca la legislación vigente.

Artículo 40. Cuota Sindical

A petición de los trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa, previa autorización de los mismos, descontará de las nóminas de forma mensual las cuotas de los trabajadores a su sindicato, debiendo ingresar dichas cantidades en una cuenta bancaria que al efecto designe el sindicato.

Capítulo XIII. Disposiciones Finales

Artículo 41. Normas Supletorias

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Jardinería.

Artículo 42. Comisión Paritaria Del Convenio.

1.- Composición.- La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos por la parte sindical y dos por la representación Empresarial. Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

2.- Convocatoria.- La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo ambas sobre el lugar, día, y hora en que deba actuar. En todo caso dicha reunión se celebrará en un plazo máximo de 15 días desde la fecha de la petición.

3.- Acuerdos.- Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión de Interpretación del Convenio tendrá carácter vinculante. Si no se llegase a un acuerdo, ello no impedirá en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

4.- Funciones.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.

Artículo 43. Formación Profesional.



1.- Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de las actividades formativas necesarias para la mejor adaptación de los trabajadores a la actividad profesional que realizan, entendiendo que la formación debe cumplir una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas y una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores.

Disposición Adicional

De acuerdo con el convenio estatal de jardinería, se establece la categoría de oficios varios en este convenio, equiparándosele al auxiliar jardinero en cuanto a retribuciones.

CATEGORÍA	ORTO 2006										SALARIO MES	HORA EXTRA LABORAL	HORA EXTRA FESTIVA	BRUTO ANUAL
	11 SALARIO BASE	11 PLUS CONVENIO	11 PLUS TOXICO	11 PLUS TRANSPORTE	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA MARZO	1 PAGA FIESTAS	1 VACACIONES	1 SALARIO MES				
OFICIAL JARDINERO	846,40	193,74	169,28	106,30	1.315,72	1.315,72	657,93	72,30	1.209,42	1.315,72	12,23	13,19	19.043,99	
CONDUCTOR DIA	846,40	193,74	169,28	106,30	1.315,72	1.315,72	657,93	72,30	1.209,42	1.315,72	12,23	13,19	19.043,99	
JARDINERO	825,24	179,73	165,05	106,30	1.276,32	1.276,32	638,21	72,30	1.170,02	1.276,32	11,87	12,80	18.472,67	
AUXILIAR JARDINERO	763,88	150,50	152,78	106,30	1.173,45	1.173,45	586,61	72,30	1.067,15	1.173,45	10,92	11,78	16.980,90	
PEON JARDINERO	748,01	130,13	149,60	106,30	1.134,04	1.134,04	567,03	72,30	1.027,74	1.134,04	10,56	11,38	16.409,57	

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ORTO PARQUES Y JARDINES, S.L. -CHICLANAASISTEN:

Por la parte social:

- Miguel Angel Salmerón • Adrián Barbosa Butrón
- Francisco Mena Lázaro • José Porrás Naranjo

Por la parte empresarial:

- Sergio Flores Cordero • Juan Jose Domingo Alberola

Se reúnen los asistentes relacionados, que formaron la mesa negociadora del Convenio de Orto, Parques y Jardines de Chiclana de la Frontera, siendo las 13,00 del 16 de Marzo de 2007, con el siguiente orden del día:

Primero y único.- Corrección del art 26 del Convenio Colectivo, sobre permisos retribuidos

I.) Antecedentes:

Con fecha cinco de Diciembre de 2.006, se firmó el Convenio Colectivo de la empresa Orto Parques y Jardines en Chiclana de la Frontera, registrándose ante la Consejería de Empleo en fecha 23 de Febrero de 2.007, para su correspondiente publicación.



Con fecha 08 de Marzo de 2.007 Orto Parques y Jardines recibe notificación del Jefe del Servicio de Administración Laboral, de fecha 27 de febrero de 2007, por la que se solicita la subsanación de los párrafos 6º, 7º y 9º del art. 27, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, concediendo a tal efecto un plazo de 10 días.

Por lo expuesto, y a los efectos de dar cumplimiento a solicitud de subsanación señalada, las partes,

II.) Acuerdan:

Que el art. 27 del Convenio Colectivo de Orto Parques y Jardines, S.L. de Chiclana de la Frontera, quede redactado en los términos siguientes:

ARTÍCULO 26º.- LICENCIAS.-

Todos los afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se expresan:

* Veinte días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho registrada en Oficina Pública. Cuando el acontecimiento se produzca dentro de período vacacional, éste se considerará interrumpido; para ello, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa al menos con diez días de antelación.

* Un día laborable en caso de matrimonio de hijos y hermanos así como Primera Comunión de hijos, siempre que la celebración coincida con día laborable o dos días para el caso de que el matrimonio se celebre fuera de la localidad.

* Un día laborable por bautizos de hijos, siempre que la celebración coincida con un día laborable.

* Cinco días laborables por alumbramiento de la esposa o pareja cuando la unión conste en registro público, ampliables a 7 días naturales en caso de que éste tuviera lugar fuera de la localidad.

* Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja, debidamente registrada en oficina pública, padres e hijos.

* Tres días laborables por el fallecimiento de padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

* Dos días laborables por el fallecimiento de familiar en segundo grado por afinidad o consanguinidad y cuatro si se produce fuera de la localidad.

* Cuatro días laborables por enfermedad grave entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dura veinticuatro horas o más del cónyuge o pareja,



registrada en oficina pública, padres, hijos, hermanos y padres políticos, ampliables a siete días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad. Si la hospitalización durase menos de veinticuatro horas la licencia será de un día.

* Dos días laborables por enfermedad grave de abuelos y nietos, ampliados a 4 días naturales en caso de precisar desplazamientos

* En caso de ingreso en Hospital de un familiar del trabajador, de los incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, y siempre que el ingreso durante un mínimo de 3 horas, el trabajador tendrá derecho a licencia del día del ingreso.

* El trabajador dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, avisando con la suficiente antelación.

* Dos días por traslado de domicilio habitual.

En prueba de conformidad, firman los asistentes en Chiclana, a 16 de Marzo de 2.007.

