



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARQUES DE SOTOGRADE ENTIDAD URBANISTICA DE CONSERVACION

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito Funcional Y Territorial

El Presente convenio regulará las relaciones entre Parques* de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación y los trabajadores contratados para el funcionamiento de la misma. Los trabajadores que componen la E.U.C., realizarán su trabajo dentro del ámbito territorial de la misma, señalado en el Anexo no 1.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Se regirán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios para la empresa sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de disolución de la E.U.C, los trabajadores procedentes de las Comunidades Parques 1 y Parques 11 pasarán nuevamente a formar parte de las mismas.

Capítulo II

Artículo 3. Vigencia, Duración Y Prorroga.

VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 Enero de 2009.

DURACION: La duración del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de Diciembre de 2009.

PRORROGA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

Artículo 4. Prelacion De Normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Entidad y sus trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal que se expresa en el artículo 2" del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de

aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 5. Compensación Y Absorción

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen siguiendo, 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 presente Convenio, se respetaran aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de los trabajadores y un representante de la Entidad, cada parte podrá designar un asesor.

Funciones específicas:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o conflictos que le 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 cosas, cuantas gestiones tiendan a mayor eficacia del Convenio.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Capítulo III

Artículo 7. Clasificación Profesional

A. PERSONAL DE JARDINERÍA:

Encargado de Jardines: Persona de confianza de la empresa, se halla al frente del equipo de jardineros, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Será la persona responsable del perfecto estado de los jardines con

los que cuenta la Entidad. Concedor de todo el sistema de riego teniendo a su cargo todas las reposiciones y sustituciones de los aspersores y valvulería del sistema de riego. También tendrá a su cargo el mantenimiento de la maquinaria de jardinería como cortacésped, motosierras, etc. Debe conocer las plantas del jardín y de interior, interpreta planos y croquis del conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantear el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimetría, y así mismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas y conducir vehículos con carné de clase B. Jardinero: Trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta las labores propias de la plantación y conservación del jardín con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, tratamiento y poda, interpreta planos y croquis simples y de acuerdo con ellos replantear el jardín y sus elementos vegetales, y así mismo conoce todos los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, conducir vehículos con carné de clase B.

Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

- Riego en general.
- Colocación y mantenimiento de aspersores y similares. Siega de Césped.
- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elementos vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Sustitución y limpieza de aspersores de riego de jardín.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, distinguiendo entre fumigaciones normales en las cuales se suele usar la mochila manual y las fumigaciones especiales, principalmente arbóreas.
- Protección y tutorial de árboles, arbustos, trepadoras, etc.. .
- Poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.

- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carne de clase By así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Ayudante jardinero: Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y no requiere preparación alguna, con funciones propias de esa categoría:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones - -
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.. .)
- Siega de césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc..).
- Conducir los distintos tipos de transportes internos como dumpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

Todo aquel trabajador que pertenezca a esta categoría, al llegar al año de antigüedad en ella pasara automáticamente a ostentar la categoría de jardinero.

B.PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

Encargado de mantenimiento: Persona de confianza de la empresa, que poseyendo conocimientos técnicos suficientes y de todas las instalaciones y dependencias de la comunidad, contando con aptitudes teóricas y prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudiera producir. Se halla al frente del equipo de trabajadores manuales de limpieza, vigilancia, recogida de basuras y mantenimiento en general, ostentando el mando sobre ellos, organiza los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. También realizará los controles de los trabajos realizados por las distintas compañías de albañilería, fontanería, electricistas, etc.. de los distintos mantenimientos que contrate la entidad informando de dichos trabajos a su superior.

Auxiliar de mantenimiento: Es el trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de mantenimiento general con iniciativa y responsabilidad.

Deberá tener conocimiento incluso de las operaciones más delicadas. Así mismo tendrá conocimiento de todas las instalaciones y dependencias de la Entidad, contando con aptitudes prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudieran producir. Igualmente se dedicará a las labores de limpieza en general.

Utiliza y conduce tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Limpiadora: Personal que realiza la limpieza de los edificios, locales y zonas comunes de la Entidad. Deberá tener conocimiento de los productos de limpieza a utilizar, así como el uso correcto de los mismos y medidas de precaución higiénica a tener en cuenta durante su jornada de trabajo.

C. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Gerente: En dependencia del Director General, asume las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización.

Responsable de departamento: Es quien asume, bajo la dependencia directa del Gerente, la gestión del departamento asignado de jardinería, mantenimiento o administración.

Oficial Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa del responsable del departamento asignado los trabajos específicos que le son encomendados: Secretaria, Propietarios, Contabilidad.

Artículo 8. Periodo De Prueba

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de los Estatutos de los Trabajadores no pudiendo establecerse un periodo de prueba superior a lo recogido en la siguiente escala:

1. Personal Titulado: dos meses.
2. Personal Administrativo dos meses.
3. Personal subalterno: un mes.
4. Personal no cualificado: tres semanas.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzcan acuerdo entre las partes.



Artículo 9. Preaviso Del Cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionara una deducción en liquidación del finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese, se hará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndoles un ejemplar con el enterado. Así mismo la empresa notificará en el plazo de quince días de preaviso la terminación de los contratos que así lo hicieren, pudiendo sustituir dicho preaviso con el abono de la cantidad correspondiente al salario de los días omitidos.

Capítulo IV

Artículo 10. Jornada Laboral Y Descanso Semanal.

Se pacta una jornada laboral ordinaria de 38 horas semanales de trabajo, de lunes a viernes y en horario continuado a partir de las 8.00 horas.

Artículo 11. Vacaciones

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales retribuidos, siendo fijado en los periodos en los que será posible el disfrute de las mismas en atención a los de menor actividad en la empresa.

Artículo 12. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes de segundo grado.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Artículo 13. Régimen Disciplinario

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:



A) Faltas leves:

1. La falta de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
4. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
3. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

C) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin que medie permiso al efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto en la empresa, los distintos propietarios, como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier 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 entre compañeros de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en la falta grave.

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

Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.



Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

E) En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Artículo 14. Prescripción De Las Faltas

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.

Capítulo V

Artículo 15. Salario

Todo los conceptos salariales que se venían recogiendo antes de este convenio, tales como mejora voluntaria, plus de peligrosidad, bolsas de vacaciones, se reagrupan en un solo concepto en el presente convenio, que se denominará plus convenio. Dichas cantidades serán, como antes cotizables. Los salarios indicados en el Anexo nº 2 son los que percibirán los trabajadores en el año 2009.

Artículo 16. Plus Antigüedad

Parques de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación aplicará automáticamente, unos aumentos salariales (calculados sobre el Salario Base Convenio) a todos los trabajadores en función de los años de servicio, de acuerdo con la tabla adjunta,

2 años de servicio	5%
5 años de servicio	10%
10 años de servicio	15%
15 años de servicio	20%
20 años de servicio	25%
25 años de servicio	30%
30 años de servicio	35%

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias

Todo trabajador cubierto por este Convenio, tiene derecho a la percepción de gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

**PERSONAL DE JARDINERIA Y MANTENIMIENTO**

Paga de San Isidro	antes del 15 de Mayo
Paga de Julio	antes del 15 de Julio
Paga de Navidad	antes del 22 de Diciembre
PERSONAL DE OFICINA	
Paga de Julio	antes del 15 de Julio
Paga de Diciembre	antes del 22 de Diciembre

Artículo 18. Premios

Con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, y para premiar especialmente la profesionalidad y la constancia, la empresa abonará los siguientes premios:

a) Los trabajadores que cumplan 20 años de servicio en la empresa, durante la vigencia del presente convenio privado percibirán un premio consistente en dos mensualidades de salarios convenio más antigüedad.

b) A la jubilación del trabajador y según sus años de servicio, atendiendo al siguiente cuadro:

Más de 15 años	2 mensualidades
Más de 20 años	3 mensualidades
Más de 25 años	4 mensualidades
Más de 30 años	5 mensualidades

c) Los que fallezcan o causen baja definitiva en la empresa, por Invalidez Permanente, percibirán el premio correspondiente a los años de servicio en la empresa. En caso de fallecimiento serán beneficiarios del premio la esposa o familiar con el que conviva.

d) Premio por matrimonio o nacimiento de hijo 300€.

Capítulo VI.**Artículo 19. Enfermedad Y Accidente**

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social garantice un 100% del salario convenio durante el tiempo que permanezca esta situación, desde el primer día de la baja con el límite máximo de un año. Las situaciones de incapacidad temporal no producirán mengua en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 20. Póliza De Seguro

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para su personal que cubra como mínimo, los siguientes riesgos:

Muerte Natural	10.000 Euros
Muerte por Accidente	20.000 Euros
Muerte por accidente de circulación	30.000 Euros
Invalidez Permanente y Absoluta	15.000 Euros
Invalidez Profesional	15.000 Euros

Artículo 21. Revisión Salarial

Una vez constatado el IPC anual se procederá al incremento de las tablas salariales en la misma proporción incrementado en un 1%. Independientemente, la Junta Directiva podrá incrementar los salarios a todos o a algún empleado, si lo estima conveniente.

Artículo 22. Seguridad E Higiene En El Trabajo

Los representantes de personal, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene. Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente y sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo. La empresa se compromete a facilitar un lugar destinado a servicios, aseos y duchas.

Artículo 23. Prendas Y Herramientas De Trabajo

A todo el personal que compete el presente convenio, excepto al personal administrativo, se le entregarán las prendas de trabajo y las herramientas que le sean necesarias para el desarrollo del trabajo que tengan que realizar, haciéndose los mismos responsables tanto de su buen mantenimiento como de las posibles pérdidas que se puedan ocasionar en las mismas.

Artículo 24. Excedencia

Sin perjuicio de lo estipulado por el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la ley mantenga, para el contrato de interinidad la misma duración que para la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad, perderá los



derechos otorgado por ésta.

Cuando dos o más trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

Artículo 25. Derechos Del Delegado De Personal

1. Los Delegados de personal dispondrán de 20 horas de crédito horario mensuales a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa, que se denominará tiempo de Empresa.

2. Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical. Este artículo tendrá validez hasta dos años después de haber desempeñado el cargo o incluso si la finalización es por dimisión o revocación.

Artículo 26. Promoción Interna

Se procurará que cualquier plaza de categoría superior creada en este Centro de trabajo se adjudique, mediante promoción interna, bajo los siguientes criterios y en el siguiente orden: antigüedad, calificación y experiencia.

Aquel trabajador que tenga personal a su cargo, como encargado, responsable de equipo, capataz tendrá que tener reflejada su categoría en nomina y contrato.

JUBILACION ANTICIPADA Y CONTRATACION LABORAL

Como medida de fomento del empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la cotización, podrá hacerlo, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondiente, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene regulada por el Real Decreto 1194185 de 17 de julio.

En la jubilación parcial, serán los trabajadores quienes a petición propia, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el R.D. 113 112002 siempre y cuando reúnan todos y cada uno de los requisitos exigidos tanto en el artículo 166 como en la disposición transitoria 17 de la Ley general de la Seguridad Social conforme a la redacción que les ha dado la ley 4012007, del 4 de diciembre. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos de la antigüedad que corresponda al trabajador.

En todo lo demás, se regirá por lo estipulado por el artículo 46 del Estatuto de los



trabajadores.

Artículo 27. Fomento De Empleo.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos en las zonas preferentes para el empleo establecidas en el acuerdo de 15 de mayo de 2007 (BOJA No 109 de 4 de junio de 2007) podrán acogerse a las ayudas previstas en el mismo, o en cualquier otro plan que se apruebe en el futuro, siéndole de aplicación las normas generales recogidas en el capítulo V en de 21-7-2005 (BOJA No 146 de 28 de julio) según lo dispuesto en el artículo único, punto uno, de la Orden de 22 de Junio de 2007 (BOJA No 127 de 28 de Junio).

CONCEPTOS SALARIALES

CATEGORÍAS	2009 S. BASE	2009 COMP.PERS.	
JARDINERÍA Y MANTº			
Encargado Jardinería	1241,08	309,2	
Encargado mantenimiento.....	1241,08	309,2	
Jardinero.....	1241,08	309,2	
Ayudante Jardinero	1117,31	171,39	
Auxiliar Mantenimiento.....	1117,31	171,39	
Limpiadora	454,16		
ADMINISTRACIÓN			
Director	2595,73	2382,05	AJM
Gerente	2457,63	2591,14	MRM
Responsable depto. A1.....	2010,79	1427,52	MAR
Responsable depto. A2.....	2010,79	1528,05	JBJ
Responsable depto. A3.....	2010,79	1707,86	DJA
Responsable depto. B1	1675,66	843,44	FDS
Responsable depto. B2.....	1675,66	816,97	JCVDR
.....	1675,66	718,14	FJGJ
Oficial Administrativo 1ª.....	1675,66	510,67	RAG
.....	1675,66	240,79	NSN
Oficial Administrativo 2ª.....	1340,53	191,9	MRB

Firmas

Firmas

