



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA REFORESTACIONES Y VIVEROS, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para REFORESTACIONES Y VIVEROS, S.L., de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 16 de octubre de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 11 de noviembre de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Jaén, 20 de noviembre de 2013.-La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Ana Cobo Carmona.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE “REFORESTACIONES Y VIVEROS, S.L.”.

En Jaén, a 11 de noviembre de 2013.

ASISTENTES:

Por la representación de trabajadores de la empresa:

D.^a M.^a Victoria Escabias Escribano

Por la empresa:

D. Julián Valdivia Garrido

Reunidas las personas relacionadas anteriormente, integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de “Reforestaciones y Viveros, S.L.”, realizan las siguientes:



MANIFESTACIONES:

La Comisión Negociadora ha determinado en las sesiones de negociación previas el texto y contenido del convenio colectivo de la empresa “Reforestaciones y Viveros, S.L.”, por lo que adoptan los siguientes

ACUERDOS:

Primero.-Aprobar por unanimidad el texto del convenio colectivo de la empresa “Reforestaciones y Viveros, S.L.” vigente para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2013 y el 1 de septiembre de 2015, conforme a las subsanaciones requeridas por la autoridad laboral.

Segundo.-Remitirlo a la Autoridad Laboral a efectos de su registro y pertinente publicación.

Tercero.-Dar por concluidas las negociaciones con la firma de la presente Acta. Y no habiendo más aspectos que tratar, firman el presente en el lugar y fecha que lo encabeza.

Fdo. Victoria Escabias Escribano / Fdo. Julián Valdivia Garrido.

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DE “REFORESTACIONES Y VIVEROS, S.L.”

1.º. Ámbito personal del Convenio

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se hallen de alta en la plantilla laboral de esta empresa.

2.º. Ámbito territorial del mismo.

El convenio será de aplicación en todo el territorio provincial.

3.º. Ámbito funcional.

El convenio afecta, regula y obliga a todos los trabajadores y trabajadoras que se hallen de alta en la plantilla laboral de esta empresa, en el marco de su actividad de:

- a) Reforestaciones, diseño, ejecución y mantenimiento de jardines. Vivero de producción y venta de plantas.
- b) Restauración y gestión ambiental, forestal, paisajística y del suelo afecto. Proyectos agronómicos.



4.º. Ámbito temporal.

La aplicación de este convenio y sus efectos económicos se iniciará el día 1 de septiembre de 2013 y tendrá una duración de dos años. Llegado su vencimiento el 1 de septiembre de 2015, se entenderá tácitamente prorrogado por iguales períodos de duración, salvo denuncia con un mes de antelación por cualquiera de las partes y comunicación a la otra.

5.º. Normas generales de aplicación del mismo.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, con prioridad aplicativa al Convenio de Ámbito Provincial de Empresas de Producción de Plantas Vivas y su Comercialización, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, de fecha 4 de junio de 2009, en las materias que aquí se regulan, dentro de las recogidas en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En lo no previsto en él, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de carácter general.

6.º. Procedimiento para solventar de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en la empresa concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos previstos por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos previstos en dicho artículo, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo, previo desarrollo de un período de consultas que no podrá ser superior a quince días.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas invocadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio en el plazo de cinco días, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes

instarán el procedimiento de conciliación-mediación previsto en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos

Laborales de Andalucía (SERCLA) en el plazo máximo de quince días a contar desde el transcurso de los plazos anteriores.

Cuando éste concluyera sin acuerdo, la empresa podrá aplicar el descuelgue convencional según las necesidades que lo originen, pudiendo ser impugnado por la representación de los trabajadores ante la jurisdicción laboral competente.

7.º. Sistema de clasificación profesional y funciones.

Personal técnico:

a) Titulado Superior. Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniero, Arquitecto, Licenciado o Doctor (antes, de Grado Superior) que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

b) Titulado Medio / Jefe Superior. Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Aparejador y Diplomado (antes de Grado Medio), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

c) Técnico de Primera. Es el/la empleado/a que actúa a las órdenes de un superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

d) Auxiliar Técnico. Empleado/a que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un superior.

Personal administrativo:

a) Titulado Superior. Empleado/a que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo.

b) Titulado Medio. Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado medio, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo.

c) Administrativo. Es el empleado que teniendo dominio total del oficio, realice labores propias de administración bajo las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren de iniciativa.

d) Auxiliar Administrativo. Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina y o despacho. Telefonista-recepcionista.

Personal de oficios manuales:

a) Encargado general: Son los que con conocimiento de todas las funciones que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la ejecución de los trabajos, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

b) Encargado: Es el personal que tiene un dominio total del oficio y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos inferiores. Posee los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de su actividad y control del rendimiento de la misma.

c) 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 propias de la actividad de la empresa, garantizándose el salario que percibían.

d) Peón: Es aquél trabajador, mayor de 18 años, que ejecuta trabajos para los cuáles debe estar capacitado conforme a los usos y costumbres de la actividad a desarrollar. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

e) Aprendiz: Son aquellos trabajadores comprendidos entre los 16 y 18 años, ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle las funciones propias de su actividad.

9.º. Empleo y contratación.

La modalidad y duración de los contratos de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

10.º. Tiempo de trabajo y descansos.

La jornada laboral será de 39 horas semanales, distribuyéndose de forma general de lunes a sábado con un total de 6,5 horas diarias. En los meses de julio y agosto podrá realizarse jornada intensiva.

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

11.º. Régimen retributivo.

Oficina Técnica	Salario Base	P.P.Extraord.	Total Bruto	
Titulado superior	1.553,22 €	388,31 €	1.941,53 €	
Titulado medio/jefe superior	1.305,87 €	326,47 €	1.632,34 €	
Técnico de 1.º	1.040,87 €	260,22 €	1.301,09 €	
Auxiliar técnico	838,70 €	209,68 €	1.048,38 €	
Oficina administrativa	Salario Base	P.P.Extraord.	Total Bruto	
Titulado superior	1.278,55 €	319,64 €	1.598,19 €	
Titulado medio	1.218,86 €	304,71 €	1.523,57 €	
Administrativo	1.139,47 €	284,87 €	1.424,34 €	
Auxiliar administrativo	805,99 €	201,50 €	1.007,49 €	
Personal de oficios manuales	Salario Base / día	P.P. Extraord. / día	Vacac. / día	Total Bruto / día
Encargado general	41,58 €	10,25 €	3,42 €	55,25 €
Encargado	39,03 €	9,64 €	3,21 €	51,94 €
Maquinista	39,77 €	9,81 €	3,27 €	52,85 €
Peón	36,73 €	9,06 €	3,02 €	48,81 €
Aprendiz	23,17 €	5,71 €	1,90 €	30,79 €

12.º. Complementos salariales.

Se añaden a las tablas salariales anteriores, los siguientes complementos:

Plus de transporte: para todo el personal afecto a este convenio y en consideración al coste de transporte y distancia, se desembolsará a todos los trabajadores la cantidad de 61,66 € 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 indemnización del transporte y distancia, no estará sujeto a cotización de la seguridad social.

Plus por responsabilidad a personal técnico y de oficina: aplicable a los puestos de trabajo que comporten mando sobre las personas a su cargo. Su percepción está condicionada al ejercicio de dicho mando, con carácter salarial y ascenderá a la



cantidad de 99,41 euros al mes.

Plus de productividad: los trabajadores afectados por este Convenio, podrán percibir previo acuerdo con la empresa, un complemento de cantidad o calidad cuando los resultados de la actividad del trabajador, tanto en volumen como en perfección o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que puedan considerarse como normales. Estos complementos no son consolidables, por lo que se percibirán durante el tiempo que en cada caso se acuerde.

13.º. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario acordado en las tablas salariales para cada categoría profesional más antigüedad, si procede.

Las mencionadas gratificaciones corresponden a las tradicionales de julio y diciembre, más la de beneficios, abonándose en los meses de marzo, julio y diciembre, teniendo la empresa la facultad de prorratear por días, semanas o meses, su forma habitual de pago.

14.º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán al 75% del salario diario, siempre que excedan de las 8,30 horas de trabajo diarias o bien se descansará si así se estipula con el 75% sobre la hora ordinaria, siendo de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador. La empresa no tendrá como norma la realización de horas extraordinarias y éstas solo se realizarán con carácter excepcional.

15.º. 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 más la parte proporcional de antigüedad que en su caso corresponda.

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

16.º. Días Festivos

Se respetarán 12 días festivos nacionales y 2 locales por año.

17.º. 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.

18.º. Licencias y excedencias.

La empresa concederá licencias a los trabajadores fijos, de temporada o eventuales con 25 días o más a su servicio que la soliciten, sin pérdida de su retribución, en los supuestos siguientes:

- 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, 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 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 este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- g) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho 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 del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- h) Un día en caso de matrimonio de hijos o nietos.
- i) Anualmente un día de permiso por asuntos propios para los trabajadores fijos.

19.º. Desplazamientos y dietas.

La empresa proveerá a los trabajadores de los medios de locomoción necesarios para el desplazamiento hasta el lugar del trabajo. El tiempo invertido en el mismo será soportado a partes iguales entre trabajador y empresario, siendo considerada la parte abonada por la empresa como concepto no extrasalarial.





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

20.º. Revisión.

La tabla salarial en vigor al finalizar el primer año de vigencia del convenio, se incrementará en el IPC real de la provincia de Jaén, de ese primer año, siempre que dicho IPC se sitúe entre el uno y el dos por ciento. En el caso de que el referido IPC sea inferior al uno por ciento, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al dos por ciento, el incremento de la tabla salarial se fija en el 2%, que actuará como incremento máximo. Del mismo modo se procederá para la revisión del IPC en los sucesivos años.

21.º. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores tanto individual como colectivamente.

22.º. Período de prueba.

La contratación de los trabajadores se considerará hecha a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico:	5 meses
Personal Administrativo:	3 meses
Encargados y capataces:	3 meses
Tractoristas, maquinistas:	1 mes
Peones y aprendices:	2 semanas

23.º. 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 superviviente o a sus herederos, una indemnización en cuantía de 8.196 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.

24.º. Ayuda por natalidad.

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

25.º. 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.

26.º. 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.

27.º. 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.

28.º. 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.



29.º. Antigüedad.

Para personal de oficios manuales, aumentos de jornales por años de servicio:

Al cumplir 2 años de servicio 3

Al cumplir 3 años de servicio 4

Al cumplir 5 años de servicio 8

Al cumplir 5 años de servicio 11

Al cumplir 6 años de servicio 14

Al cumplir 7 años de servicio 17

Al cumplir 8 años de servicio 20

Al cumplir 9 años de servicio 23

Al cumplir 10 años de servicio 26

Al cumplir 11 años de servicio 29

Al cumplir 12 años de servicio 32

Al cumplir 13 años de servicio 35

Al cumplir 14 años de servicio 38

Al cumplir 15 años de servicio 41

Al cumplir 16 años de servicio 44

Al cumplir 17 años de servicio 47

Al cumplir 18 años de servicio 50

Al cumplir 19 años de servicio 53

Al cumplir 20 años de servicio 56

Y así sucesivamente en la misma proporción, por cada año, tres jornales más.

Para personal de administración y oficina técnica, con objeto de estimular a los trabajadores en su vinculación con la empresa, las percepciones por este concepto serán de trienios del 3% del salario base, computándose los mismos desde la fecha de ingreso en la empresa sea cual fuese su categoría profesional.





30.º. Conciliación de la vida laboral y familiar y medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La empresa velará por la conciliación de la vida laboral y familiar y adoptará las medidas oportunas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, en concreto la consideración de faltas graves o muy graves cualquier maltrato de palabra y obra, falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, por razón del sexo u orientación sexual, sobre cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

31.º. Amonestaciones y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

- Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.
2. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
3. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.





5. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

6. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

7. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

2. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

3. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

5. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

7. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

8. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.





9. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
10. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
11. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
2. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
4. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
5. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
6. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
7. La desobediencia continuada o persistente.
8. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
9. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
10. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador o sus compañeros o terceros.
11. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o





cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

- Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas cometidas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

- Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días.

2.-Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

- Despido.

32.º. Medio ambiente.

Se velará para combatir la contaminación, el empobrecimiento de la tierra, la deforestación y la desertización, con el fin de poder evaluar y posibilitar soluciones en lo relacionado con tratamientos fitosanitarios, residuos agrícolas y forestación, potenciando con ello el doblamiento de nuestros montes con el tipo de árbol autóctono de la zona.

33.º. 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 a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que





sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

34.º. Designación de una comisión paritaria.

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio se designará una comisión paritaria formada por cuatro miembros: dos de representación empresarial, designados por su administrador apoderado y dos en representación de los trabajadores, de los cuales uno de ellos pertenecerá al personal técnico o administrativo, y el otro, al personal de oficios.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, se trasladará a la jurisdicción competente.

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes.

Disposiciones adicionales:

Primera.-Los porcentajes de incremento salarial establecidos en éste 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 esta 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 este 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 esta Cláusula.

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

El resultado de esta 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 esta 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 esta 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 este 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



Andalucía

Reforestaciones y viveros S.L.

BOP 226, 26 de noviembre del 2013

Página 18 de 18

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 esta Cláusula.

Jaén, a 21 de Noviembre de 2013.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral en funciones, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

