



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA

(BOE 9-2-2018)
(CÓDIGO DE CONVENIO Nº 99002995011981)

U
G
T

I
N
F
O
R
M
A



UGT: TU SINDICATO





Visto el texto del Convenio colectivo del sector de la jardinería (código de Convenio número 99002995011981) que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2017, de una parte por las asociaciones empresariales ASEJA y ASERPMA en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC. OO. de Construcción y Servicios y FeSMC-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de enero de 2018.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA 2017-2020



CUESTIÓN PRELIMINAR **Determinación de las partes que conciertan el Convenio**

CAPÍTULO I

- Artículo 1. Ámbito territorial.
- Artículo 2. Ámbito funcional.
- Artículo 3. Ámbito personal.

CAPÍTULO II

- Artículo 4. Vigencia, duración y prorroga.
- Artículo 5. Prelación de normas.
- Artículo 6. Compensación y absorción.
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8. Comisión paritaria.

CAPÍTULO III

- Artículo 9. Contratación.
- Artículo 10. Clasificación funcional.
- Artículo 11. Periodo de prueba.
- Artículo 12. Ascensos y promociones.
- Artículo 13. Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.
- Artículo 14. Preaviso de cese.
- Artículo 15. Excedencia.

CAPÍTULO IV

- Artículo 16. Jornada de trabajo.
- Artículo 17. Horas extraordinarias.
- Artículo 18. Vacaciones.
- Artículo 19. Licencias.

CAPÍTULO V

- Artículo 20. Régimen disciplinario.
- Artículo 21. Graduación de las faltas.
- Artículo 22. Faltas leves.
- Artículo 23. Faltas graves.
- Artículo 24. Faltas muy graves.
- Artículo 26. Sanciones. Aplicación.

CAPÍTULO VI

- Artículo 27. Salario base mensual.
- Artículo 28. Plus transporte.
- Artículo 29. Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.
- Artículo 30. Plus de nocturnidad.

- Artículo 31. Plus «Antigüedad».
- Artículo 32. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Artículo 33. Pagas extraordinarias.
- Artículo 34. Desplazamientos y dietas.

CAPÍTULO VII

- Artículo 35. Derecho de reunión e información.
- Artículo 36. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

CAPÍTULO VIII

- Artículo 37. Beneficios sociales.
- Artículo 38. Gratificación por permanencia.
- Artículo 39. Jubilación.
- Artículo 40. Jubilación anticipada parcial.

CAPÍTULO IX

- Artículo 41. Equipo de trabajo.

CAPÍTULO X

- Artículo 42. Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

- Artículo 43. Cláusula de subrogación.

CAPÍTULO XII

- Artículo 44. Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

CAPÍTULO XIII

- Artículo 45. Prestación por invalidez y muerte.
- Artículo 46. Formación continua.
- Artículo 47. Cláusula de no aplicación.
- Artículo 48. Igualdad de condiciones.

Disposición adicional primera.

Disposición transitoria primera.

Disposición transitoria segunda.

Disposición derogatoria.

Disposición final.

ANEXO I

Tablas salariales

ANEXO II

Plus antigüedad

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA 2017-2020



CUESTIÓN PRELIMINAR

Determinación de las partes que conciertan el Convenio

Son firmantes del presente Convenio por la representación sindical, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y las Federaciones Estatales de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos y de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSP-UGT y FeSMC-UGT)), y por la representación empresarial la Asociación Española de Empresas de Parques y Jardines (ASEJA) y la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPMA).

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio colectivo de carácter estatutario.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas, así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos aquellos trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.

Así como aquellos que se hallen integrados en las empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

El Convenio tendrá una vigencia inicial **desde el 1 de enero del año 2017 al 31 de diciembre del 2020**, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, con antelación de **tres meses** a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga.

Para los supuestos de denuncia del Convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del Convenio denunciado durante **dos años**, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.

La denuncia del Convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo máximo de **un mes** a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograra, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

La regulación contenida en el presente Convenio en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrá carácter de mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.

Las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en este Convenio

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los Convenios acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita, a la firma del presente Convenio Estatal.

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 6. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores/as incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores/as de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los **tres meses** siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del Convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos de acuerdo con la legislación vigente.

2.º Mediación de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.

3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5.º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

La Comisión Paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de **sesenta días**, y en el segundo, en el máximo de **treinta días**, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada, haciendo constar al solicitante el importe que en su caso y en concepto de gastos deba hacer llegar a la representación empresarial o sindical.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Las partes nombrarán uno o dos secretarios/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Paritaria, dándole el trámite necesario.

Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones:

– CC. OO. de Construcción y Servicios, calle Ramírez de Arellano, número 19, 28043 Madrid.

– FeSP-UGT y FeSMC-UGT., avenida de América, número 25, 3.ª, 28002 Madrid.

– ASEJA, calle Guzmán el Bueno, número 21, 4.º derecha, 28015 Madrid.

– ASERPMA, paseo de la Castellana, número 166. 28016 Madrid.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surge en ese ámbito determinado.

Artículo 9. Contratación.

El personal, en función de la modalidad de contratación, se clasifica en:

a) Personal fijo.

Es aquel trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de **10 días**.

Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual.

Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima del contrato no podrá exceder de **doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses**. En caso de que se concierte por tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de **doce meses**.

c) Personal de obra o servicio determinado.

Es el trabajador/a contratado para la realización de obra o servicio determinado, que ha de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración **máxima** de este contrato será de **3 años**.

Si el trabajador/a excediera de un periodo de tiempo superior a los **dos años**, el trabajador/a, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de **un mes de salario** real por cada año o fracción superior a un semestre.

d) Personal con Contrato para la formación y aprendizaje.

Es el trabajador/a contratado conforme a la normativa reguladora del Contrato para la formación y aprendizaje.

e) Personal Interino.

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido periodo el trabajador/a continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

Los contratos del personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador/a sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores/as así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores/as fijos desde la fecha del contrato.

f) Personal en contrato de relevo.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

g) Cualquier otro personal cuya contratación se halle establecida por disposición legal.



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 15. Duración del contrato.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 10. Clasificación funcional.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnico, Administrativo, Manuales u Oficios varios.

Cada Grupo Profesional comprende los subgrupos profesionales (de ahora en adelante denominados «subgrupos»), que para cada uno de ellos se especifican.

a) Grupo profesional personal técnico:

1. Subgrupo Técnico Licenciado: Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

2. Subgrupo Técnico Diplomado: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes subgrupos.

3. Subgrupo Técnico Titulado: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Subgrupo Técnico no titulado: Es el técnico procedente o no de alguno de los subgrupos de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio

5. Subgrupo Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes de la empresa.

b) Grupo profesional personal administrativo:

1. Subgrupo Jefe/a Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Se asimilará a este subgrupo el Analista de Sistemas de Informática.

2. Subgrupo Oficial Administrativo: Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.

3. Subgrupo Administrativo: Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Subgrupo Auxiliar Administrativo: Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un/a Administrativo/a.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario/a.

5. Subgrupo Aspirantes: Se entenderá por tales, aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja en las labores propias de la oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

6. Subgrupo Aprendiz Administrativo: Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado/a por un contrato de aprendizaje.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimientos de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas, siendo su cuantía de 50 Euros mensuales.

c) Grupo profesional personal de oficios manuales:

1. Subgrupo Encargado/a o Maestro/a Jardinero/a: Es el trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.

2. Subgrupo Oficial Jardinero/a: Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta 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, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantear 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, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está a las órdenes del encargado/a o maestro/a jardinero/a y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

Podador/a: Es el oficial jardinero/a que durante la temporada de poda, realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las maquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

3. Subgrupo Oficial Conductor/a: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, Etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos/as en este subgrupo aquellos/as que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

4. Subgrupo Jardinero/a: Es aquel trabajador/a 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 solo 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.

5. Subgrupo Auxiliar Jardinero/a: Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este subgrupo:

- 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 del césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...).
- Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

6. Subgrupo Peón Jardinero/a: Es aquel trabajador/a mayor de 18 años, sin experiencia alguna en el sector.

Ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de subgrupo superior.

La permanencia en este subgrupo, no podrá superar un año, pasando automáticamente al subgrupo superior. Queda a criterio de la empresa la reducción de este tiempo.

7. Subgrupo Aprendiz: Es el contratado/a para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado del subgrupo de Jardinero/a.

8. Subgrupo Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la empresa u obra que realice.

9. Subgrupo Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

d) Grupo profesional personal de oficios varios:

Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardinero/a», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa de jardinero/a», caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre

o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o largos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose al Oficial Jardinero/a, Jardinero/a y Auxiliar de Jardinería según su cualificación.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de **seis meses** para los Técnicos Titulados, ni de **un mes** natural para los demás trabajadores/as. En las empresas de **menos de 25 trabajadores/as** el periodo de prueba no podrá superar los **tres meses** para los trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su subgrupo 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.

Transcurrido el periodo 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/a en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. Ascensos y promociones.

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

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

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

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

Grupo de Personal Administrativo: Los jefes/as administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

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

Grupo de Profesionales de Oficio Manuales y Oficios Varios: Los Encargados/as y Maestros/as Jardineros/as se consideran cargos de confianza y por tanto, son de libre designación por las empresas.

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



Artículo 13. Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

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

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

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

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

efectivamente prestado.

Artículo 14. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de **siete días naturales**.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador/a firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.



Artículo 15. Excedencia.

Los trabajadores/as con **un año de antigüedad** podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a **cuatro meses** e inferior a **cinco años**. Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los **cinco años** en total.

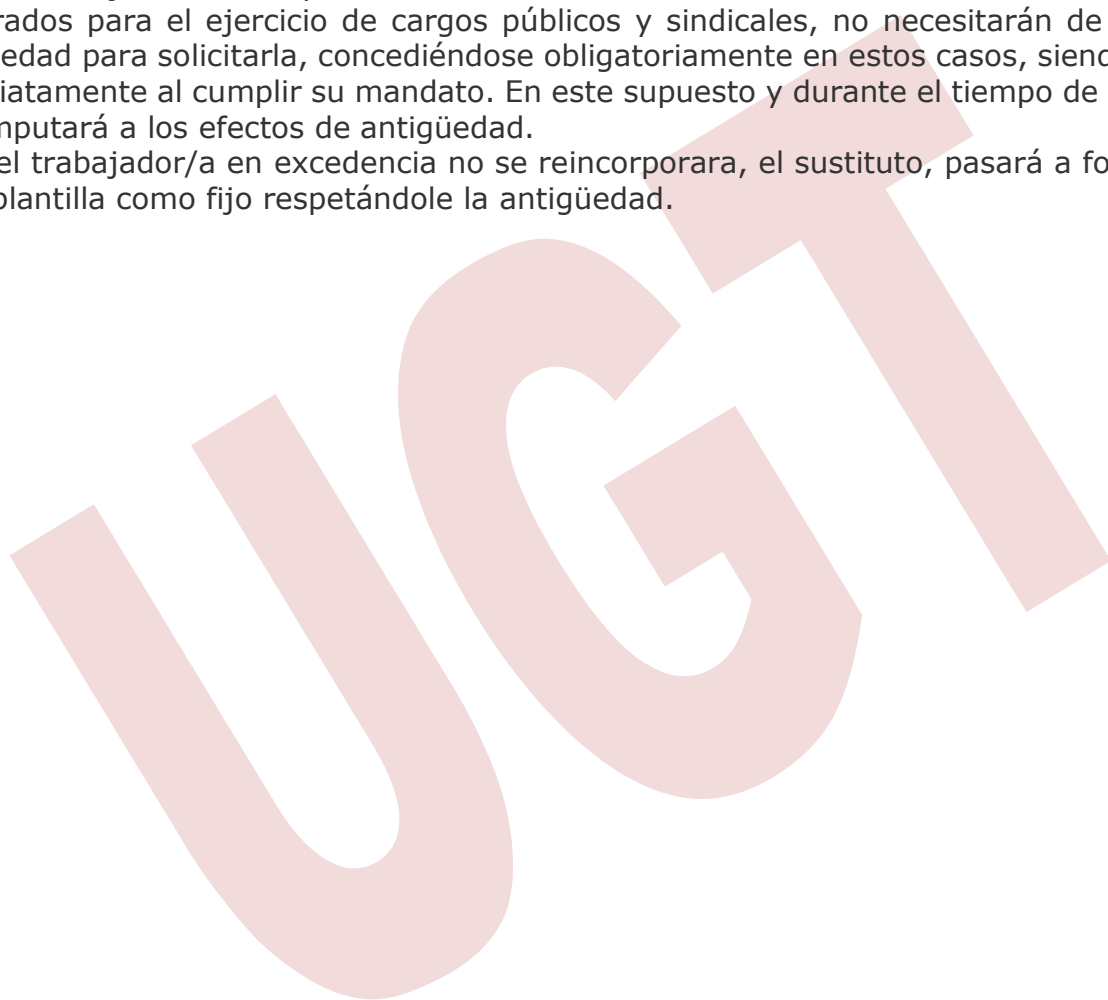
Los trabajadores/as que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos **un año** desde la finalización de la primera excedencia para que la Empresa se la conceda.

Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de **quince días**.

Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de **30 días**, perderá el derecho de un puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo subgrupo y puesto que tenía cuando la solicitó.

Los trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato. En este supuesto y durante el tiempo de excedencia se computará a los efectos de antigüedad.

Si el trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla como fijo respetándole la antigüedad.



Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de **1.700 horas anuales** para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Se consideran como días **no laborables** el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En los parques y grandes extensiones de terreno en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador/a, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

Los trabajadores/as disfrutarán dentro de su jornada, de un **descanso de 15 minutos** por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las **ocho horas** de trabajo efectivo, si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las **nueve horas** de trabajo efectivo. Las empresas, de acuerdo con los/las representantes de los trabajadores/as elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

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

Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será **voluntaria**.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán las horas extraordinarias al precio que se detalla en la tabla siguiente:

Año	Lunes a sábado - Euros	Domingo y festivos - Euros
2017	16,73	25,09
2018	17,23	25,84
2019	17,57	26,36
2020	17,92	26,89

Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a sábado con **dos horas** de jornada normal y por cada hora extra realizada los domingos y festivos por **tres horas** de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador/a.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a **80 al año**.

Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.



La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Para que los/las representantes legales de los trabajadores/as puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen, las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Artículo 18. Vacaciones.

El periodo será de **un mes natural** retribuido. Se fija como periodo de disfrute entre el **1 de julio y el 30 de septiembre**.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente el trabajador/a tendrá derecho a **treinta y cuatro días naturales** de vacaciones, este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador/a disfrutase algún día dentro del periodo de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario al tal efecto.

El salario a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extrasalariales, y las horas extraordinarias percibidas por el trabajador/a durante los **seis meses naturales** inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del periodo vacacional.

Si en el momento de iniciar el disfrute del periodo vacacional el trabajador/a estuviese en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas, conforme a la legislación vigente. El nuevo periodo de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a.

El personal que no lleve **un año** completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 19. Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

a) Por **matrimonio** 16 días naturales.

b) Por **intervención quirúrgica** grave, **hospitalización**, **enfermedad** o **accidente grave** o **fallecimiento** de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador/a y 5 días naturales si es fuera de la misma.

c) Por **fallecimiento** de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.

d) Por **nacimiento o adopción** de hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles.

e) El tiempo necesario para la asistencia a los **exámenes** a que deba concurrir el trabajador/a para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.

f) Dos días por **traslado de domicilio**.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable** de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar **funciones sindicales** o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Los trabajadores/as por **lactancia** de un hijo/a menor de **nueve meses**, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad, con las particularidades previstas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Quien por razones de **guarda legal** tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años** o una **persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con las particularidades previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por **matrimonio** de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

l) Por el tiempo necesario para **asistencia al médico** con posterior justificación.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** y, en los casos de **adopción**, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

n) **Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:**

Los días de asuntos propios serán **seis**, siendo el trabajador/a quien elige la fecha de su disfrute. Aquellos trabajadores/as que viniesen disfrutando de un número distinto de días de asuntos propios, consecuencia de pactos de ámbito inferior al Estatal, seguirán disfrutando los días que tengan pactados, que en ningún caso podrán ser menos de tres.

En cualquier caso los días de asuntos propios tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual.

Se entiende que dichos días de asuntos propios no son acumulables a otros días por asuntos propios que estuviesen pactados.

Asimismo se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas para el trabajador/a que se hubiesen pactado referentes a los asuntos propios. El trabajador/a deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible, y en todo caso con al menos 48 horas a su disfrute, salvo caso de fuerza mayor.

Los trabajadores/as con contrato inferior a un año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

a) Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de **seis meses** y por escrito a la empresa.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la **lactancia** del menor hasta que este cumpla **9 meses**, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En el caso de nacimiento de **hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de 12 años** o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar**, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo**, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. **La concreción horaria y la determinación del periodo** de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de **quince días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo** tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

4. En el supuesto de **parto**, la suspensión tendrá una duración de **16 semanas** ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre

hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

5. En los supuestos de **adopción**, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de **16 semanas ininterrumpidas**, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por **paternidad** durante **cuatro semanas ininterrumpidas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 20. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as 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.

Artículo 21. Graduación de las faltas.

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

Artículo 22. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as podrá ser considerada falta grave o muy grave.

7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros/as, 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.

8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

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

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

Artículo 23. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

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

3. 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/a tenga a su cargo.

4. 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/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

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

7. 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.

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

10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador/a 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.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

13. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 24. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. 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.

4. 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.

5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

6. 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.

7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

8. La desobediencia continuada o persistente.

9. 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.

10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

11. 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/a o sus compañeros/as o terceros.

12. 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.

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

Artículo 25. Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los **10 días**; las graves a los **20 días**, y las muy graves a los **60 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.



Artículo 26. 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 o 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.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores o sindicales, les será instruido **expediente contradictorio** por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En cualquier caso la empresa deberá dar traslado al Comité o Delegados/as de Personal en el plazo de **dos días** de una copia de la sanción comunicada a cualquier trabajador/a.



Artículo 27. Salario base mensual.

Se adjuntan como Tablas Anexas el salario base mensual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Todos los trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes, antes del último día hábil del mismo.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado.

Artículo 28. Plus transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

2017	2018	2019	2020
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
107,96	111,20	113,42	115,69

Artículo 29. Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente.

2017	2018	2019	2020
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
32,39	33,36	34,03	34,71

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

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

Artículo 31. Plus «Antigüedad».

Se devengará un plus **mensual** por el tiempo de servicios prestados a partir de los **dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho** años cuyos importes se establecen en las Tablas Anexas que se adjuntan.

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

Artículo 32. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, aún cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en las cuantías que se recogen en las siguientes tablas:

Día completo

2017	2018	2019	2020
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
12,68	13,06	13,32	13,59

Hora o fracción superior a treinta minutos

2017	2018	2019	2020
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
1,69	1,74	1,77	1,81

Fracción inferior a treinta minutos

2017	2018	2019	2020
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
0,86	0,89	0,91	0,93

Se devengará este plus, por los trabajos que se realicen en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al uso público y al tráfico rodado.

También se devengará este plus por la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

Las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, en los que los pies del trabajador/a se hallen a una altura superior a un metro tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus, quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Se establecen **dos pagas** extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de **junio** y **diciembre** de cada año por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un periodo de devengo semestral. Asimismo se establece una paga especial denominada «**paga verde**» por el importe de salario base mensual más antigüedad, cuyo periodo de devengo será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

De común acuerdo con los trabajadores/as las empresas podrán prorratear y abonar el importe de las pagas extraordinarias mensualmente.



Artículo 34. Desplazamientos y dietas.



a) Desplazamientos: Se entienden retribuidos por el del plus de transporte los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, así como los realizados fuera del mismo, dentro de un radio de **5 km.** desde el límite de dicho casco urbano. Para los demás desplazamientos, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal. Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

b) Dietas: El importe de las medias dietas y dietas será el que se recoge en las siguientes tablas.

La **media dieta** se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de **25 kilómetros** del límite del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis. La **dieta completa** se abonará cuando produciéndose la circunstancia anterior, sea necesario que el trabajador/a

pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

	2017 - Euros	2018 - Euros	2019 - Euros	2020 - Euros
Media dieta	10,48	10,79	11,01	11,23
Dieta	52,39	53,96	55,04	56,14

Artículo 35. Derecho de reunión e información.

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el ET y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 36. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores/as: 20 horas.
- De 50 a 100 trabajadores/as: 25 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 30 horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 40 horas.
- De 501 en adelante: 45 horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité y crearse una bolsa de horas.



Artículo 37. Beneficios sociales.

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

- Por **matrimonio** del trabajador/a: **140,00 euros**.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: **140,00 euros**.

Artículo 38. Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores/as con una **antigüedad mínima de un año**, que previo acuerdo con la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco.

Esta gratificación, que permanecerá **invariable durante la vigencia del Convenio**, se abonará por una sola vez de acuerdo a la siguiente tabla:

A los 60 años	3.300,00 €
A los 61 años	3.000,00 €
A los 62 años	2.650,00 €
A los 63 años	2.300,00 €
A los 64 años	2.000,00 €

La gratificación pactada para los 64 años también será abonada a aquel trabajador/a que, teniendo condiciones para poder acceder a la Jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada entre un 25% y un 75%, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La recepción en ese momento de dicho incentivo, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de gratificación total previsto en el párrafo que antecede, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la voluntaria extinción de su relación laboral.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento en que estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

Artículo 39. Jubilación.

Se estará a la legislación vigente en cada momento con independencia de lo establecido en las disposiciones transitorias.

Artículo 40. Jubilación anticipada parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con independencia de lo pactado en las disposiciones transitorias.

Artículo 41. Equipo de trabajo.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores/as **dos equipos** de ropa de trabajo completos al año, y siempre de acuerdo con el Comité o Delegados/as y en caso de carecer de ellos, con los trabajadores/as, y se compondrá de:

Temporada de verano:

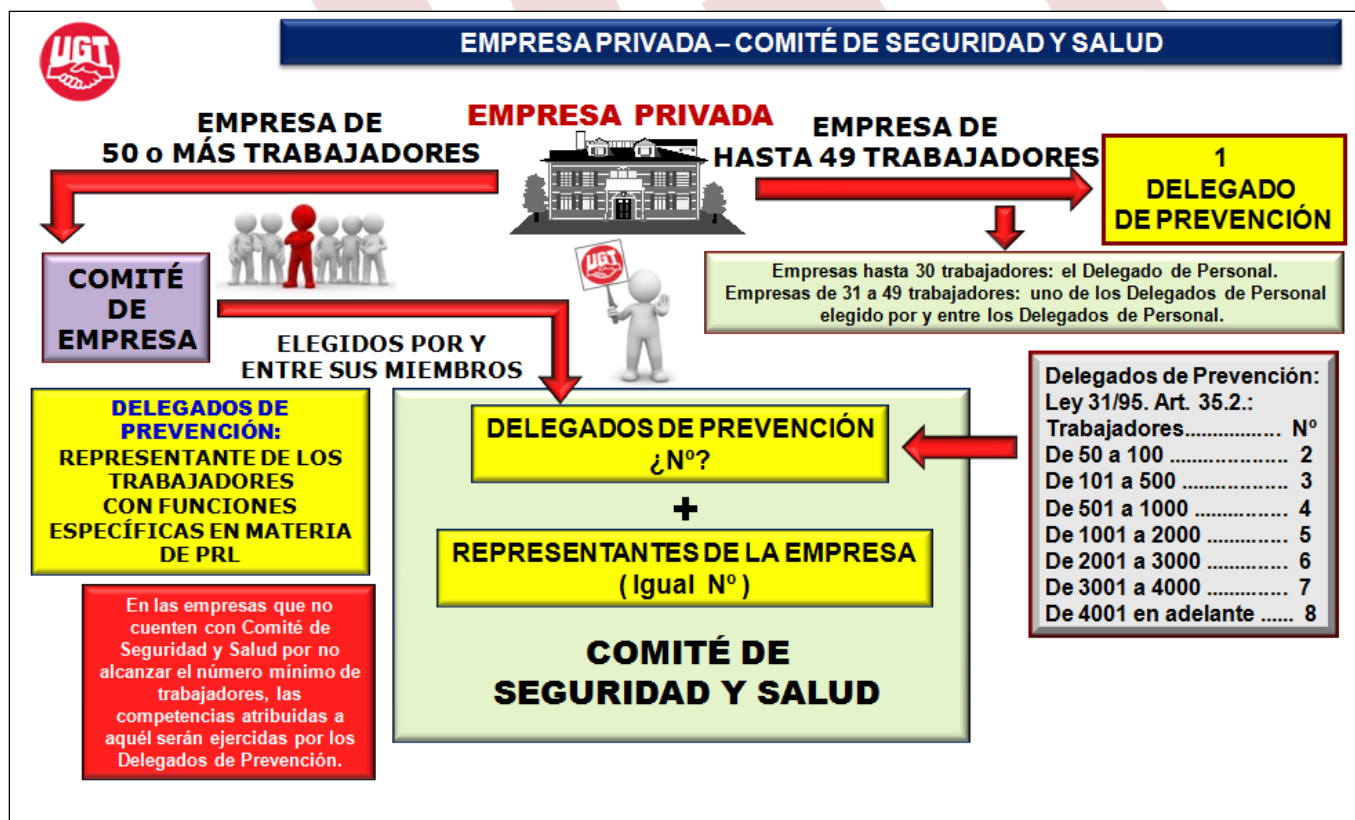
- Una camisa de manga corta.
- Un pantalón.
- Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.
- Una chaqueta.

Temporada de invierno:

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón de invierno.
- Un forro polar.
- Una prenda de abrigo.
- Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de **octubre** de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de **mayo** de cada año. Al ingreso del trabajador/a se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

Al cese de la prestación laboral el trabajador/a estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.



Artículo 42. Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores/as en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su subgrupo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Serán por cuenta de la empresa, los reconocimientos o revisiones médicas establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud en el trabajo y para los puestos de trabajo para los que se requiera según lo dispuesto en dicha normativa. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador/a.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Se creará una **Comisión Sectorial sobre Seguridad y Salud Laboral**, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

Artículo 43. Cláusula de subrogación.

1. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración pública u organismo público fundamentalmente.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores/as condiciones inferiores en virtud de un Convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro Convenio Colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) En caso de subrogación, los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con

independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad, ya sea cesante o entrante, y trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, en caso de ser concedido, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de jardinería con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de jardinería, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados de la empresa de jardinería hasta el momento prestadora de dicho servicio.

2. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogan así mismo los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad.

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de

otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores/as los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

6. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera, que correspondan a los trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores.

Las empresas entregarán cada **seis meses** a los representantes legales de los trabajadores, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Artículo 44. Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el **100%** de todos los conceptos económicos desde el inicio de la IT y mientras dure ésta.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el **75%** de todos los conceptos salariales antes citados durante los **8 primeros días** y si supera el **octavo día**, se abonará el **100%** con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda **excluido el plus de transporte**.

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

Artículo 45. Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral, se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a partir de la firma del presente Convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de **18.030,36 euros** (dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos).

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 46. Formación continua.

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el

Sector de Jardinería.

Artículo 47. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores/as la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá 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. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de **siete días** para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

Artículo 48. Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

El umbral establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se ve reducido a 175 trabajadores, si bien no será de aplicación ni es extensivo a la UTEs, participadas y filiales de las empresas, así como tampoco a aquellas empresas o grupos de empresas con planes de igualdad vigentes o prorrogados. Asimismo, no será obligatorio crear planes de igualdad por ámbito sectorial de actividad.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes procederán a constituir un observatorio sectorial de jardinería, conforme al Reglamento que acuerden entre ellas.

Disposición transitoria primera.

Se pacta el abono de un **pago único no consolidable** de importe **75 Euros** brutos por trabajador/a, correspondiendo dicha cantidad a los trabajadores/as contratados a jornada completa y que hayan permanecido en alta en la empresa durante todo el año 2.017. Los trabajadores/as a jornada parcial y/o que no hayan permanecido en alta en la empresa durante todo el año 2.017, percibirán la parte proporcional.

Se abonará dicha cantidad en la nómina del mes siguiente al de la publicación del Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores/as afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los planes de jubilación parcial, recogidos en Convenios Colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el artículo 40 del Convenio colectivo estatal de Jardinería para los años 2010-2013, se establecía un marco normativo referente a la jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores/as sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias. Por ello, el referido Convenio Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en Artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación prevista el artículo 40 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería para los años 2010-2013 y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores/as afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores/as no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.



Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga y sustituye al Convenio colectivo estatal de Jardinería 2015-2016, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

Disposición final.

Quedan excluidas del presente Convenio, las actividades que viniesen rigiéndose por los Convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco de la extinguida Organización Sindical (Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas), como pudiera ser, entre otros, Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta; Comercio de Flores y Plantas y su venta, etc., al igual que las actividades reguladas en la Ordenanza General del Campo y Convenios Agropecuarios, aplicándose tan solo si se realizan actividades comprendidas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.



ANEXO I Tablas salariales

Grupo	Subgrupo	2017	2018	2019	2020
		Salario base	Salario base	Salario base	Salario base
Técnicos.	Técnico Licenciado	1.773,10	1.826,29	1.862,82	1.900,08
	Técnico Diplomado	1.538,73	1.584,89	1.616,59	1.648,92
	Técnico Titulado	1.426,99	1.469,80	1.499,20	1.529,18
	Técnico no Titulado	1.304,39	1.343,52	1.370,39	1.397,80
	Delineante	1.467,06	1.511,07	1.541,29	1.572,12
Administrativo.	Jefe Administrativo	1.296,19	1.335,08	1.361,78	1.389,02
	Oficial Administrativo	1.213,66	1.250,07	1.275,07	1.300,57
	Administrativo	1.121,22	1.154,86	1.177,96	1.201,52
	Auxiliar Administrativo	1.069,98	1.102,08	1.124,12	1.146,60
	Aspirante	662,36	686,84	695,87	709,79
	Aprendiz Administrativo	764,47	787,40	803,15	819,21
Oficios.	Encargado	1.181,06	1.216,49	1.240,82	1.265,64
	Maestro Jardinero.	1.181,06	1.216,49	1.240,82	1.265,64
	Oficial Cond.	1.126,01	1.159,79	1.182,99	1.206,65
	Oficial Jardinero	1.126,01	1.159,79	1.182,99	1.206,65
	Jardinero	1.065,88	1.097,86	1.119,82	1.142,22
	Vigilante	1.059,78	1.091,57	1.113,40	1.135,67
	Limpiador	1.019,04	1.049,61	1.070,60	1.092,01
	Auxiliar Jardinero	1.019,02	1.049,59	1.070,58	1.091,99
	Peón	958,89	987,66	1.007,41	1.027,56
	Aprendiz Jardinero	764,47	787,40	803,15	819,21

ANEXO II

Plus antigüedad

Técnicos

Antigüedad - Años	2017 - Euros	2018 - Euros	2019 - Euros	2020 - Euros
2	32,61	33,59	34,26	34,95
6	89,71	92,40	94,25	96,14
10	157,00	161,71	164,94	168,24
14	224,27	231,00	235,62	240,33
18	282,49	290,97	296,79	302,73
20	339,96	350,16	357,16	364,30
22	358,79	369,56	376,95	384,49
24	412,48	424,86	433,36	442,03
26	497,19	512,11	522,35	532,80
28	538,29	554,43	565,52	576,83

Administrativos

Antigüedad - Años	2017 - Euros	2018 - Euros	2019 - Euros	2020 - Euros
2	25,58	26,35	26,88	27,42
6	70,72	72,84	74,30	75,79
10	123,69	127,41	129,96	132,56
14	176,71	182,01	185,65	189,36
18	222,12	228,79	233,37	238,04
20	274,44	282,67	288,32	294,09
22	282,74	291,22	297,04	302,98
24	345,49	355,86	362,98	370,24
26	388,38	400,03	408,03	416,19
28	424,13	436,85	445,59	454,50

Oficios

Antigüedad - Años	2017 - Euros	2018 - Euros	2019 - Euros	2020 - Euros
2	23,62	24,33	24,82	25,32
6	65,49	67,45	68,80	70,18
10	114,62	118,06	120,42	122,83
14	163,80	168,72	172,09	175,53
18	205,24	211,40	215,63	219,94
20	246,74	254,15	259,23	264,41
22	262,02	269,88	275,28	280,79
24	320,37	329,98	336,58	343,31
26	360,07	370,87	378,29	385,86
28	393,00	404,79	412,89	421,15

Causa de Extinción del Contrato	Indemnización	Límite ⁽¹⁾	Prestación de Desempleo
Mutuo acuerdo de las partes (art 49.1a del ET)	Sólo si se pacta		No
Las consignadas en el contrato (art. 49.1b del ET)	Si se consigna		Sí
Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado (art. 49.1c ET)	12 días por año (mejorable por Convenio/Acuerdo)		Sí
Finalización de contrato de Interinidad (art. 49.1.c ET)	Sentencias TJUE: igual al Despido Objetivo.		Sí
Finalización de contrato Formativo (art. 49.1.c ET)	No		Sí
Dimisión del trabajador (art. 49.1d ET)	No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo (art. 40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Rescisión del contrato por modificación de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos que perjudiquen al trabajador (art. 41.3 ET)	20 días de salario por año de servicio	9	Sí
Por voluntad del trabajador basada en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad (art. 50.1.a. ET y 56.1.)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Falta pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado (art. 50.1b ET y 56.1.)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario (art. 50.1c ET y 56.1.)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Muerte del trabajador (Decreto de 2 de marzo de 1944 – BOE 16-3-1944))	15 días de salario		No
Jubilación del trabajador (art. 49.1.f. ET)	No		No
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario (art. 49.1.g. ET)	1 mes de salario		Sí
Extinción de la personalidad jurídica del empresario (art. 49.1.g. ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Causas Objetivas (art. 52 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral (art. 49.1h ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido disciplinario u objetivo calificado como improcedente (art. 56 ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Despido objetivo declarado improcedente en un Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (art. 3 Ley 35/2010)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí

⁽¹⁾ Mensualidades de indemnización. (Se prorratearán por meses los períodos de tiempo inferiores a un año).

PLAZOS IMPORTANTES – ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Acto y Plazo	Art.
Registro/Comunicación de contratos y sus prórrogas ante Oficina Pública de Empleo: 10 días.	8.3.
Entrega copia básica del contrato a los RLT: 10 días.	8.4.
Tiempo hábil para la celebración del contrato de trabajo en prácticas: 5 años siguientes a la terminación de los estudios. (7 años en caso de trabajador discapacitado)	11.1
Duración del Contrato en Prácticas: Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años	11.1.b).
Periodo de Prueba en Contrato en Prácticas: Máximo 1 mes: trabajadores con Título de Grado Medio o Certificado de Profesionalidad de Nivel 1 o 2. Máximo 2 meses: trabajadores con Título de Grado Superior o Certificado de Profesionalidad	11.1.d).
Duración del Contrato para la Formación y el Aprendizaje: Mínimo: 1 año. Máximo: 3 años. (Por Convenio: de 6 meses a 3 años)	11.2.b).
Periodo de prueba en el contrato: Técnicos Titulados: 6 meses máximo. Demás trabajadores: 2 meses máximo. En empresas de menos de 25 trabajadores: 3 meses como máximo para trabajadores que no sean técnicos titulados.	14.1.
Duración del Contrato de Obra o Servicio: Máximo: 3 años ampliables hasta 12 meses más por Convenio Colectivo	15.1.a).
Duración del Contrato por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos: Máximo: 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Por Convenio: el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.	15.1.b).
Contestación/adopción de medidas por empresario a requerimiento de delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores: 4 días.	19.5.
Pacto de no competencia para después de extinguido el contrato: Técnicos: máximo de 2 años. Demás trabajadores: máximo de 6 meses.	21.2.
Preaviso del trabajador para rescindir el pacto de plena dedicación: 30 días naturales.	21.3.
Pacto de permanencia obligada del trabajador en la empresa por recibir especialización profesional a cargo del empresario: 2 años como máximo.	21.4.
Periodo máximo de liquidación y abono periódico del salario: 1 mes.	29.1.
Plazo para preavisar a la empresa de retorno a jornada ordinaria por trabajador con permiso de lactancia o reducción de jornada por motivos familiares: 15 días.	37.7.
Conocimiento por parte del trabajador de las fechas de disfrute de sus Vacaciones: 2 meses antes de su disfrute.	38.3.
Posibilidad de reclamar ascenso profesional por desempeño de funciones de categoría superior: Más de 6 meses en el periodo de un año, o más de 8 meses en el periodo de 2 años.	39.2.
Notificación de la decisión empresarial de traslado de centro de trabajo a los trabajadores: 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.	40.1.
Periodo de consultas en caso de movilidad geográfica cuando se sobrepasen umbrales mínimos del número de trabajadores: 15 días como mínimo	40.2.
Plazo para informar al trabajador del desplazamiento temporal superior a 3 meses, acordado por la empresa: 5 días laborables de antelación a la fecha de su efectividad	40.6.
Duración de Reserva de Puesto de Trabajo, por traslado de Víctima de Violencia de Género o Terrorismo: 6 meses.	40.4.
Comunicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual a los trabajadores afectados y sus representantes legales: 15 días de antelación a la fecha de su efectividad	41.3.
Periodo de consultas en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo: 15 días como mínimo.	41.4.
Notificación a los trabajadores de la Decisión de modificación colectiva de condiciones de trabajo: Surtirá efectos a los 7 días siguientes a su notificación.	41.5.
Sucesión de empresas. Plazo de responsabilidad solidaria cedente-cesionario respecto de obligaciones laborales nacidas antes de la transmisión y no satisfechas: 3 años (prescripción).	44.3.
Solicitud de reingreso tras excedencia forzosa: 1 mes.	46.1.
Excedencia voluntaria: 4 meses a 5 años.	46.2.
Plazo que debe transcurrir para solicitar nueva excedencia después de una anterior: 4 años.	46.2.
Excedencia para atender al cuidado de cada hijo: Máximo 3 años.	46.3.
Excedencia cuidado familiares hasta 2º Grado de consanguinidad o afinidad: Máximo 2 años.	46.3.
Plazo de reserva de puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de hijo o familiares: 1 año Para trabajador de Familia Numerosa Categoría General: 15 meses. Para trabajador de Familia Numerosa Categoría Especial: 18 meses.	46.3.
Periodo de consultas en suspensión de contratos por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor: 15 días.	47.1.
Subsistencia de la suspensión de contrato con derecho de reserva del puesto de trabajo tras declaración de incapacidad cuando el órgano calificador estima una previsible reincorporación del trabajador por mejoría: 2 años.	48.2.
Plazo de reincorporación en casos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior: 30 días naturales, siguientes al cese en el cargo o función.	48.3.
Periodo de consultas en Despidos Colectivos: 30 días naturales.	51.2.
Plazo para la efectividad de Despidos Colectivos: mínimo 30 días.	51.4.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



Plazo de preaviso en caso de extinción de contrato por causas objetivas: 15 días.	53.1.c).
Plazo para el ejercicio del derecho de opción empresarial en caso de despido declarado improcedente: 5 días.	56.1.
Plazo para el ejercicio de acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial: 1 año.	59.1.
Plazo para el ejercicio de acciones encaminadas a exigir percepciones económicas o cumplimiento de obligaciones de tracto único que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato: 1 año (prescripción).	59.2.
Prescripción de las faltas de los trabajadores: Leves: 10 días. Graves: 20 días. Muy Graves: 60 días.	60.2.
Prescripción larga de las faltas de los trabajadores: 6 meses.	60.2.



¡ LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS MUTUAS ESTÁN OBLIGADAS A PAGAR LOS GASTOS DE TRANSPORTE EN QUE INCURRA UN TRABAJADOR CUANDO HAYA SIDO CONVOCADO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES O VALORACIONES MÉDICAS !

En el año 2009, se aprobó la siguiente Orden Ministerial:

ORDEN TIN/971/2009, DE 16 DE ABRIL, POR LA QUE SE ESTABLECE LA COMPENSACIÓN DE GASTOS DE TRANSPORTE EN LOS CASOS DE ASISTENCIA SANITARIA DERIVADA DE RIESGOS PROFESIONALES Y DE COMPARENCIAS PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES O VALORACIONES MÉDICAS. (BOE 21-4-2009)

ARTÍCULO 1. COMPENSACIÓN DE GASTOS DE TRANSPORTE EN CASO DE ASISTENCIA SANITARIA DERIVADA DE RIESGOS PROFESIONALES.

Los beneficiarios de la asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a ser resarcidos por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que cubra dichas contingencias del coste de los traslados necesarios para recibir atención sanitaria en medios ordinarios de transporte, incluido el taxi cuando su utilización sea prescrita por el correspondiente facultativo por ser exigida por razones médicas o autorizada por la correspondiente entidad gestora o colaboradora cuando venga motivada por la inexistencia de otro medio de transporte, en los términos y condiciones y con el alcance que se establezcan en las instrucciones que a dicho fin sean dictadas.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará a aquellas situaciones en que los beneficiarios deban de ser trasladados en un medio de transporte sanitario, de acuerdo con la legislación aplicable.

ARTÍCULO 2. COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS CAUSADOS POR COMPARENCIAS SOLICITADAS POR LAS ENTIDADES GESTORAS O MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

En los casos de comparencias requeridas por las entidades gestoras o mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para la realización de exámenes o valoraciones médicas, en los procesos derivados de contingencias tanto comunes como profesionales, **los gastos de transporte ocasionados serán objeto de la correspondiente compensación.**

Pues bien: cuando un trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal por **Enfermedad Común o Accidente No Laboral** y es convocado por una Mutua (por tener concertada la Prestación Económica por Contingencias Comunes con la Empresa) para realizar el "control y seguimiento" del trabajador enfermo, **las Mutuas se están negando a pagar al trabajador los gastos de desplazamiento** (autobús, tren, taxi, automóvil particular).

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a petición expresa de UGT, ha emitido informe (de fecha 30-6-2017), **en el que se aclara que, atendiendo a lo dispuesto en la citada Orden TIN/971/2009, las Entidades Gestoras y Mutuas de la Seguridad Social, SÍ ESTÁN OBLIGADAS A COMPENSAR LOS GASTOS DE TRANSPORTE DEL TRABAJADOR, CUANDO ÉSTE HA SIDO CITADO PARA REALIZAR EXÁMENES O VALORACIONES MÉDICAS, TANTO EN LOS CASOS DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES COMO DE CONTINGENCIAS COMUNES (Enfermedad Común y Accidente No Laboral).**



REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CUIDADO DE HIJOS MENORES DE EDAD, ENFERMOS DE CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES

U
G
T

I
N
F
O
R
M
A

Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015):

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo**, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración de aquella**, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, **como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años**. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

MUY IMPORTANTE: esta Reducción de Jornada conlleva el derecho al cobro de una Prestación de la Seguridad Social, que abona la diferencia económica hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora.

El pago es directo de la Mutua o Entidad Gestora.

La lista de las Enfermedades que dan derecho a estas Reducciones de Jornada, y al cobro de las cuantías citadas, viene regulada en el RD 1148/2011 (BOE 30-7-2011), el cual indica que se considera asimismo, ingreso hospitalario de larga duración, la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por enfermedad grave.

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adrenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.

- b. Síndrome de Dravet.
- c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e. Síndrome de Rasmussen.
- f. Encefalopatías epilépticas.
- g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h. Otras epilepsias bien definidas.
40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a. Atrofia muscular espinal infantil.
- b. Enfermedad de Duchenne.
- c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
43. Accidente cerebrovascular.
44. Parálisis cerebral infantil.
45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
48. Otras cardiopatías congénitas graves.
49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.
53. Neumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteínosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.
61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
62. Diarreas congénitas graves.
63. Trasplante intestinal.
64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
72. Tubulopatías de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.

76. Enfermedad de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.
103. Tuberculosis.
104. Neumonías complicadas.
105. Osteomielitis y artritis sépticas.
106. Endocarditis.
107. Pielonefritis complicadas.
108. Sepsis.


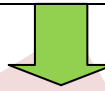
XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I



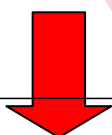
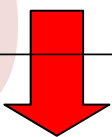

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los trabajadores a la Excedencia para el Cuidado de Familiares, en los siguientes casos:

<p>EXCEDENCIA DE DURACIÓN 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p>	<p>EXCEDENCIA, DE DURACIÓN NO SUPERIOR A DOS AÑOS, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º 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.</p>
<p style="text-align: center;"></p> <p>SE CONSIDERAN EFECTIVAMENTE COTIZADOS a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: LOS TRES PRIMEROS AÑOS DEL PERÍODO DE EXCEDENCIA.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>SE CONSIDERAN EFECTIVAMENTE COTIZADOS a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: EL PRIMER AÑO DEL PERÍODO DE EXCEDENCIA.</p>
<p>Quando las situaciones de excedencia hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el art. 37.6 del ET, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. En el supuesto de que no lleguen a disfrutarse completamente los períodos señalados en los apartados anteriores, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado. Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.</p>	

REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los trabajadores a una Reducción de la Jornada, de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes casos:

<p>Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años.</p>	<p>Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.</p>	<p>Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>
<p style="text-align: center;"></p> <p>Se consideran efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: LAS COTIZACIONES REALIZADAS DURANTE LOS DOS PRIMEROS AÑOS del período de reducción de jornada: se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;"> </p> <p>Se consideran efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: LAS COTIZACIONES REALIZADAS DURANTE EL PRIMER AÑO del período de reducción de jornada: se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.</p>	

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo.

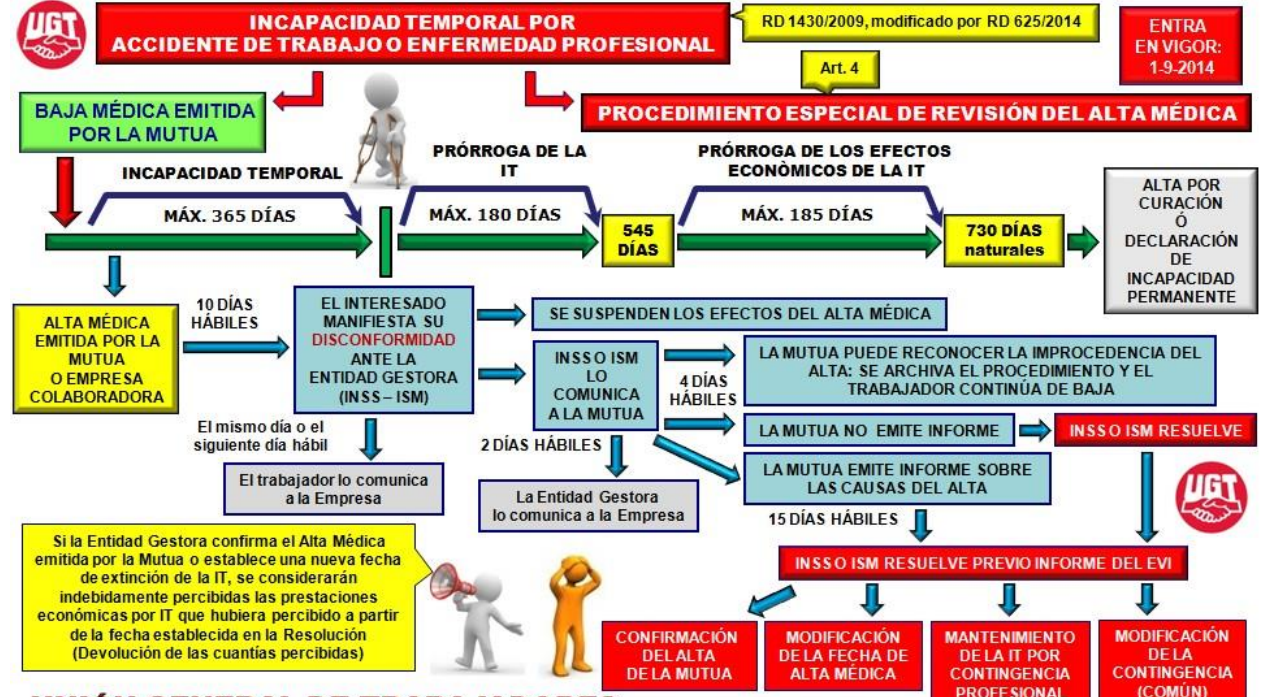
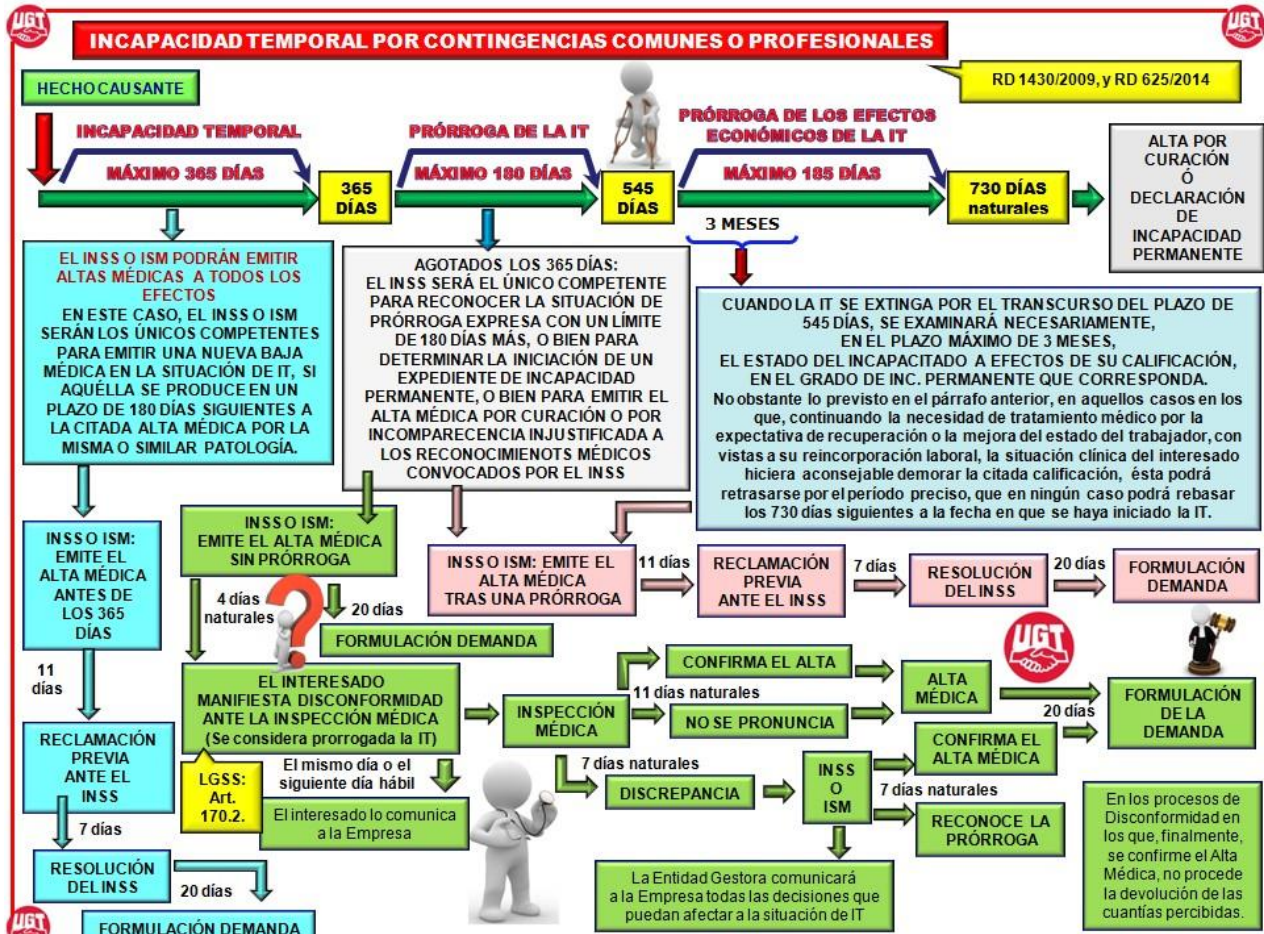
- 1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.**
- 2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:**
 - a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
 - b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
 - c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
 - d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
 - e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
 - f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
 - g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- 3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.**
- 4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:**
 - a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
 - b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
- 5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:**
 - a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.
 - b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.



Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

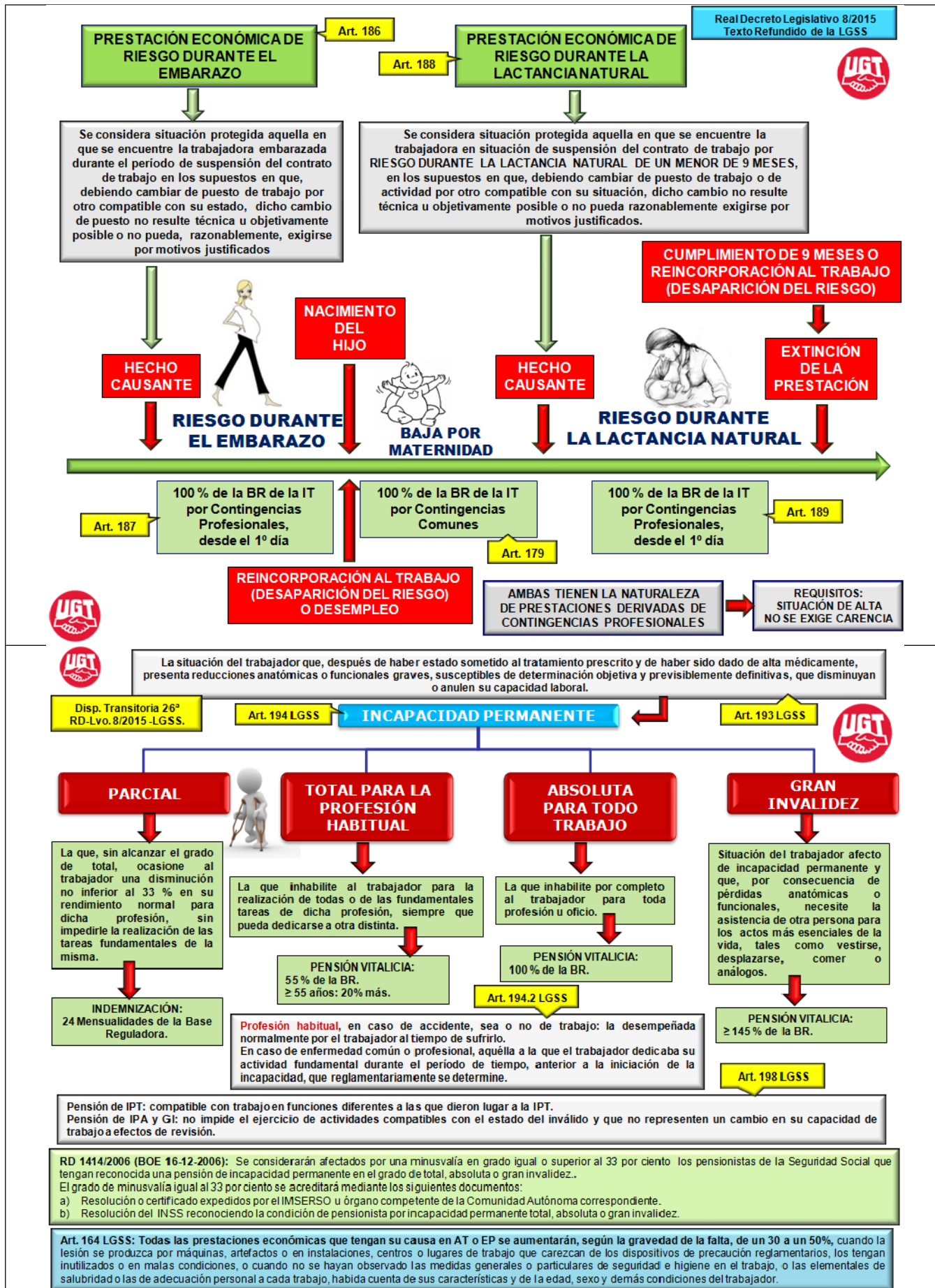
Artículo 164. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 1.** Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.
- 2.** La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES





CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE JARDINERÍA 2017-2020

TABLAS SALARIALES

Grupo	Subgrupo	2017	2018	2019	2020
		Salario base	Salario base	Salario base	Salario base
Técnicos.	Técnico Licenciado	1.773,10	1.826,29	1.862,82	1.900,08
	Técnico Diplomado	1.538,73	1.584,89	1.616,59	1.648,92
	Técnico Titulado	1.426,99	1.469,80	1.499,20	1.529,18
	Técnico no Titulado	1.304,39	1.343,52	1.370,39	1.397,80
	Delineante	1.467,06	1.511,07	1.541,29	1.572,12
Administrativo.	Jefe Administrativo	1.296,19	1.335,08	1.361,78	1.389,02
	Oficial Administrativo	1.213,66	1.250,07	1.275,07	1.300,57
	Administrativo	1.121,22	1.154,86	1.177,96	1.201,52
	Auxiliar Administrativo	1.069,98	1.102,08	1.124,12	1.146,60
	Aspirante	662,36	686,84	695,87	709,79
	Aprendiz Administrativo	764,47	787,40	803,15	819,21
Oficios.	Encargado	1.181,06	1.216,49	1.240,82	1.265,64
	Maestro Jardinero.	1.181,06	1.216,49	1.240,82	1.265,64
	Oficial Cond.	1.126,01	1.159,79	1.182,99	1.206,65
	Oficial Jardinero	1.126,01	1.159,79	1.182,99	1.206,65
	Jardinero	1.065,88	1.097,86	1.119,82	1.142,22
	Vigilante	1.059,78	1.091,57	1.113,40	1.135,67
	Limpiador	1.019,04	1.049,61	1.070,60	1.092,01
	Auxiliar Jardinero	1.019,02	1.049,59	1.070,58	1.091,99
	Peón	958,89	987,66	1.007,41	1.027,56
Aprendiz Jardinero	764,47	787,40	803,15	819,21	

PLUS DE ANTIGÜEDAD

Antigüedad - Años	Técnicos				Administrativos				Oficios			
	2017 Euros	2018 Euros	2019 Euros	2020 Euros	2017 Euros	2018 Euros	2019 Euros	2020 Euros	2017 Euros	2018 Euros	2019 Euros	2020 Euros
2	32,61	33,59	34,26	34,95	25,58	26,35	26,88	27,42	23,62	24,33	24,82	25,32
6	89,71	92,40	94,25	96,14	70,72	72,84	74,30	75,79	65,49	67,45	68,80	70,18
10	157,00	161,71	164,94	168,24	123,69	127,41	129,96	132,56	114,62	118,06	120,42	122,83
14	224,27	231,00	235,62	240,33	176,71	182,01	185,65	189,36	163,80	168,72	172,09	175,53
18	282,49	290,97	296,79	302,73	222,12	228,79	233,37	238,04	205,24	211,40	215,63	219,94
20	339,96	350,16	357,16	364,30	274,44	282,67	288,32	294,09	246,74	254,15	259,23	264,41
22	358,79	369,56	376,95	384,49	282,74	291,22	297,04	302,98	262,02	269,88	275,28	280,79
24	412,48	424,86	433,36	442,03	345,49	355,86	362,98	370,24	320,37	329,98	336,58	343,31
26	497,19	512,11	522,35	532,80	388,38	400,03	408,03	416,19	360,07	370,87	378,29	385,86
28	538,29	554,43	565,52	576,83	424,13	436,85	445,59	454,50	393,00	404,79	412,89	421,15

	Horas Extraordinarias		Plus Transporte (Mensual)	Vestuario (Mensual)	Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos			Dietas	
	Lunes a sábado	Domingo y festivos			Día completo	> 30 minutos	< 30 minutos	Media Dieta	Dieta Entera
2017	16,73	25,09	107,96	32,39	12,68	1,69	0,86	10,48	52,39
2018	17,23	25,84	111,20	33,36	13,06	1,74	0,89	10,79	53,96
2019	17,57	26,36	113,42	34,03	13,32	1,77	0,91	11,01	55,04
2010	17,92	26,89	115,69	34,71	13,59	1,81	0,93	11,23	56,14