I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

2 *RESOLUCIÓN de 12 noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Seromal, Sociedad Anónima" (Sección Jardinería) (Código número 28003680011984).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Seromal, Sociedad Anónima" (Sección Jardinería), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 22 de noviembre de 2017; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 12 de noviembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

BOCM-20181222-2

CONVENIO COLECTIVO SEROMAL, S.A. JARDINERÍA

Artículo preliminar. Partes concertantes.

El presente Convenio se concierta entre las partes siguientes:

De una parte: en representación de SEROMAL S.A., D. Ignacio Garcia de Vinuesa, (Presidente); Dª Mª José Ortiz Iglesias de Ussel (Vicepresidenta de Seromal); Carmen Gómez Chércoles (Gerente); y, como integrantes de la comisión negociadora Dª. Carmen Medrano Carretero, (DRRHH); y Dª. Carmen Gallego Guijarro, (Jefa de Personal).

De otra parte, como comisión negociadora de la representación legal de los trabajadores, D. Jesús Mª Parra Rodriguez, (UGT); D. Domingo Muñoz Vallejo, (UGT); D. Sergio de la Vieja, (CCOO); D. Esteban Bueno Lopez (CCOO); Y D. Vicente Martín Sánchez, (CSIF)

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa SEROMAL, S.A. (JARDINERÍA), y el personal adscrito a dicho servicio, en las distintas categorías, dentro del ámbito local de Alcobendas.

Artículo 2º.- Las relaciones laborales de la Empresa se regularan por el presente Convenio, y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería y demás leyes y normas laborales de rango superior.

Artículo 3º.- La duración del Convenio será de 4 años, y su vigencia desde el momento de la firma y hasta el 31 de diciembre de 2020. Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2017.

Artículo 4º.- Denuncia y revisión.

1º.- El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de Enero del 2021, si no hubiera denuncia por ninguna de las dos partes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

2º.- En el plazo de dos meses desde la presentación de la denuncia se entregara por ambas partes, un proyecto razonado sobre los puntos a deliberar.

3º.- En el plazo máximo de 20 días a partir de la fecha de recepción del anteproyecto, se iniciara la primera ronda de negociación.

4º.- Una vez denunciado el Convenio, el mismo se mantendrá en vigor hasta su sustitución por el Convenio que le suceda en el tiempo, rigiéndose las relaciones laborales durante ese período de ultraactividad por el Convenio denunciado

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 6º.- Disposiciones de rango superior.

Las relaciones laborales de la Empresa se regularán por el presente Convenio, y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería y demás leyes y normas laborales de rango superior, expresamente en lo referente a la subrogación del personal.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7º. Incremento salarial.

El incremento salarial para 2017, será de un 1%, en todos y cada uno de los conceptos.

Para los años 2018, 2019 y 2020, la máxima cantidad habilitada en la LGPE (Ley general de presupuestos del estado).

BOCM-20181222-2

En el caso de que la LGPE recoja una subida plurianual, se establecerá la subida salarial para cada uno de los años, en el seno de la comisión de seguimiento de convenio, de forma que la subida del primer año sea superior a la del segundo año.

Siempre que la legislación que se aplica a las empresas públicas lo permita y nos fuera de afectación.

Los salarios resultantes de la aplicación de los incrementos establecidos para 2017, y demás conceptos económicos, serán los que se recogen en las tablas salariales que se adjuntan como DOCUMENTO ANEXO Nº 1.

Todas las percepciones económicas se entenderán con carácter bruto, del cual se deducirán las cotizaciones e impuestos que, legalmente correspondan.

Artículo 8º. Revisión salarial.

Esta cláusula no operará durante la vigencia de este convenio.

Artículo 9º.- Pago de retribuciones.

El pago de las retribuciones del personal se realizará, el último día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Cualquier gasto bancario que pudiera originar el cobro o pago del salario correrá a cargo de la empresa.

Artículo 10º.- Pagas extraordinarias.

Siempre que la legislación que se aplica a las empresas públicas lo permita y nos fuera de afectación.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de junio: Se devengara desde el 1 de enero al 30 de junio de cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- Paga de Navidad: Se devengara desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- Paga de marzo: Se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada uno de los años.
- Paga de septiembre: Se devengará desde el 1 de octubre del año anterior, al 30 de septiembre del año en curso.

Dichas cantidades se verán incrementadas con la antigüedad correspondiente.

El abono de las pagas extraordinarias se realizara en las fechas siguientes:

- Paga de julio: 15 de junio o laborable anterior.
- Paga de Navidad: 15 diciembre o laborable anterior.
- Paga de marzo: 15 de marzo o laborable anterior.
- Paga de septiembre: 15 de septiembre o laborable anterior

Artículo 11º.- Antigüedad.

La antigüedad en la Empresa se abonará a razón de un porcentaje sobre el salario base, a partir del mes en que se cumplan los años requeridos para su devengo. La antigüedad se abonara en las 12 mensualidades, y se incluirá asimismo en las pagas extraordinarias.

Los porcentajes serán los siguientes:

- 5 % s/ salario base a los 2 años
- 10 % s/ salario base a los 4 años
- 13 % s/ salario base a los 6 años
- 17 % s/ salario base a los 8 años
- 20 % s/ salario base a los 10 años
- 21 % s/ salario base a los 12 años
- 22 % s/ salario base a los 14 años
- 23 % s/ salario base a los 16 años.

Los trabajadores que a 1 de Enero de 1998 tuvieran devengados porcentajes superiores a los establecidos en el párrafo anterior, seguirán manteniendo dichos porcentajes, a nivel individual, sin posibilidad de absorción.

BOCM-20181222-2

Artículo 12º.- Anticipos.

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo mensual de hasta el 50% de las cantidades devengadas en el mes. Dicho anticipo se abonara en todo caso mediante transferencia bancaria.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PLANTILLA

Artículo 13º.- Clasificación del personal.

El sistema de clasificación profesional se configura en base a lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en los Grupos y Niveles que a continuación se señalan y en los que se incluyen, a título enunciativo, las funciones que les son propias.

A los efectos del presente convenio, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa, unitariamente, las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación.

En materia de movilidad funcional, se estará a lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, en el supuesto caso de que la empresa encomiende funciones propias de un puesto o nivel diferente al ocupado por un trabajador pero perteneciente a su mismo grupo profesional, procurará que dicha encomienda sea limitada en el tiempo o se efectúe de forma rotatoria entre los diferentes trabajadores que, perteneciendo al mismo grupo profesional y de acuerdo a sus aptitudes profesionales o titulación, puedan llevarla a cabo en cada momento. El Comité de Empresa podrá emitir informe no vinculante en estos supuestos.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

I. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores de encuadramiento:

a) Funciones:

Las especificas funciones a desarrollar, atendiendo, en concreto, a la naturaleza de las mismas.

b) Conocimientos y experiencia:

La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

c) Iniciativa:

El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

d) Autonomía:

El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

e) Responsabilidad:

El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

f) Mando:

El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

BOCM-20181222-2

g) Complejidad:

El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

II. Grupos profesionales. Descripción:

Grupo Profesional A. Personal técnico

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores titulados que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos o experiencia profesional, y elevado grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Tienen atribuidas funciones de dirección y organización, responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acorde a las funciones asignadas.

Se incluyen en este Grupo, los Jefes de Área / unidad/técnico grado medio.

Grupo profesional B. Mandos intermedios.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que sin requerir titulación específica, llevan a cabo funciones de coordinación control y supervisión del personal a su cargo y de las actividades que tengan asignadas. Normalmente actuará bajo la instrucción y supervisión de otra u otras personas.

Se incluye en este grupo, los puestos de Encargado General, Encargado, Capataz y Jefe de Equipo.

Grupo Profesional C. Personal Operario especializado

Pertenecen a este Grupo Profesional, las personas que sin necesidad de ninguna titulación profesional, cuentan con conocimientos y prácticas especializadas para el ejercicio de su actividad profesional. Tienen conocimientos especializados del oficio que desarrollan, y de los específicos vehículos, herramientas o maquinaria precisas para la ejecución de su trabajo, desarrollan las específicas funciones que les son encomendadas, bajo dirección, control y supervisión de trabajadores de grupos profesionales superiores.

Se incluyen en este Grupo: oficial 1ª jardinero/responsable de zona, los oficiales 2ª Jardinero, Especialista jardinero y conductor.

Grupo Profesional D. Personal Operario Auxiliar

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que no requieren conocimientos del oficio, no precisan de ningún título profesional, ni conocimientos o prácticas especializadas, para desempeñar sus trabajos con corrección. Realizan las tareas que les son encomendadas por los trabajadores de los grupos profesionales superiores, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto. Son responsables de las tareas más básicas y auxiliares del oficio.

Se incluyen en este Grupo, los peones cualificados, peones y limpiadores.

III. Niveles Retributivos. Determinación

Grupo Profesional A. Mandos superiores

Jefes de Área/ técnico de grado medio ..... . Nivel A-1.

Grupo Profesional B. Mandos intermedios

Encargado General..... Nivel B-1.

Encargado ..... Nivel B-2.

Capataz ..... Nivel B-3.

Jefe de equipo ..... Nivel B-4

BOCM-20181222-2

Grupo Profesional C. Personal Operario Especializado

Oficiales 1ª Jardinero/Responsable de zona ..... Nivel C-1.

Oficiales 2ª Jardinero..... Nivel C-2.

Especialista Jardinero..... Nivel C-3.

Conductor ..... Nivel C-3.

Grupo Profesional D. Personal Operario Auxiliar

Peón Cualificado..... Nivel D-1.

Peones ..... Nivel D-2.

Limpiadores ..... Nivel D-3.

En el plazo de 6 meses la empresa aportará la descripción de puestos de trabajo actualizada, de todas las categorías mencionadas en el sistema de clasificación profesional.

Las categorías actuales quedarán incluidas en los nuevos grupos profesionales conforme a la descripción anterior. El catálogo de categorías profesionales se recoge en el anexo 4.

Cualquier nuevo puesto dentro de la organización se ubicará en el grupo profesional correspondiente, atendiendo a los criterios de este sistema de clasificación. Estas situaciones serán objeto de seguimiento de convenio.

Artículo 14º.- Formación para la cualificación.

Los trabajadores de la categoría de peón que quieran cualificarse en el oficio de jardinería, podrán solicitar participar en el procedimiento de cualificación que se desarrolla a continuación:

Quien puede solicitarlo:

Todos los trabajadores de la categoría de peón jardinero.

Criterios de acceso al procedimiento:

Tener al menos una antigüedad en la empresa de 6 meses, computando a estos efectos, todos los periodos efectivamente trabajados en jardinería SEROMAL.

Aportar un experiencia en el sector de jardinería, de al menos un año. Acreditando para ello la experiencia profesional previa a su contratación.

Número de participantes simultáneamente en Formación:

La empresa seleccionará atendiendo a los criterios indicados un máximo de 6 trabajadores por periodo.

Duración de la formación:

El periodo de la formación tendrá una duración de 2 meses efectivos de trabajo, no computándose a tal efecto, vacaciones, ausencias o bajas por IT o AT.

Complemento de cualificación:

Se establece un complemento salarial denominado “complemento de cualificación”, que se abonará durante el periodo de formación y que será equivalente al 70% de la diferencia del salario bruto anual del especialista y el peón, dividido entre 12 meses. Para cada uno de los meses.

Evaluación de la formación:

Una vez concluido el periodo de adiestramiento, el capataz responsable del trabajador, valorando el aprovechamiento y teniendo en cuenta la información del equipo (trabajador /es) a las que se hubiera asignado su instrucción, procederá a emitir un informe favorable o no. Que habilitará en el caso de ser positivo a la promoción de dicho peón a la categoría de peón cualificado.

BOCM-20181222-2

En el caso de no ser favorable, este trabajador podrá volver a solicitar su participación pasado 1 año de trabajo.

Promoción a peón cualificado:

Esta se desarrollara de manera automática una vez conocido el informe del capataz responsable, y supondrá un incremento económico equivalente al 65% del salario del especialista (se recoge en tablas).

"En el presente convenio se acuerda la eliminación de la categoría de especialista de 2ª jardinero. Los actuales integrantes de dicha categoría promocionaran automáticamente a la categoría de Especialista, previo paso por el proceso de cualificación de 2 meses regulado en este artículo".

Artículo 15º.- Puestos de Plantilla.

Cada año y en función de las necesidades de la empresa, esta propondrá a la Junta General de Accionistas, la aprobación de la plantilla que se considere necesaria para llevar a cabo el servicio.

Anualmente, en el seno de la comisión de seguimiento de convenio se analizarán las vacantes estables de plantilla, para el puesto de personal base de oficio. Planificando a continuación los procesos de promoción que posibiliten la cobertura de las mismas, atendiendo al procedimiento de ascensos.

Artículo 16º.- Ascensos.

Los ascensos por vacantes en la plantilla se cubrirán de la siguiente forma:

Todo el personal, tendrá en igualdad de condiciones la posibilidad de acceder a las mismas, siempre y cuando se cumplan los requisitos del anexo 4. Para la cobertura de estas vacantes el procedimiento de aplicación será el siguiente:

Se realizará una prueba objetiva (teórica y práctica) en la que participarán los candidatos.

La calificación se obtendrá como resultado de aplicar la siguiente escala:

Antigüedad: 30 %

Formación: 5%

Prueba teórica: 15 %

Prueba práctica: 50%.

En toda prueba objetiva se dará participación al Comité de Empresa como observadores del proceso.

CAPÍTULO CUARTO

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 17º.- Jornada.

En tanto mantenga su vigencia lo establecido en el art. 4 del Real Decreto Ley 20/2012, de medidas Urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, la jornada será la establecida en dicho precepto (37,5 horas semanales) o en la norma que en su caso la sustituya, de acuerdo con las disposiciones que en esta materia sean dictadas para el sector público empresarial.

El trabajo de lunes a viernes, se realizará en jornada continuada, de acuerdo con los siguientes horarios:

Se establecen dos horarios anuales, en función de la luz solar

1) INVIERNO.- Desde el 1 de octubre hasta el 31 de marzo. Horario: de 7,30 a 15,00 horas.
2) RESTO DEL AÑO.- Desde el 1 de abril al 30 de septiembre. Horario: De 7,00 a 14,30 horas. En los meses de más calor se adoptarán medidas consensuadas para adelantar el horario, si fuese necesario.

BOCM-20181222-2

Durante el periodo de abril a septiembre, el Responsable del área deberá, si fuese necesario flexibilizar su jornada habitual con el fin de asegurar el control de todo el personal.

Para futuras necesidades de servicio, y para nuevos servicios, que impliquen ampliación con personal de nueva contratación, se podrán atender otras regulaciones horarias, el personal tendrá los turnos y horarios específicos que cada servicio requiriera. Con el límite máximo de la jornada establecida en este convenio.

Se confeccionará para cada uno de los años de vigencia del Convenio, un calendario laboral anual entre la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores.

Artículo 18º .- Dias no laborables

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables no recuperables para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Se establece como no laborable el día anterior o posterior a San Isidro, teniendo los trabajadores derecho a disfrutar uno u otro día, de forma tal que siempre se garantice el 50 % del personal en servicio. Las discrepancias que pudieran resultar en la asignación a cada trabajador del disfrute de uno u otro día se resolverán por parte de la Dirección de la empresa y el Comité de empresa.

Artículo 19º.- Trabajo de fin de semana y festivos.

Ante la necesidad de realizar labores de jardinería y limpieza de parques y jardines los sábados, domingos y festivos, se prestarán los servicios necesarios para atender las necesidades que se presenten, a juicio de la empresa. Estos trabajos serán voluntarios para los trabajadores no contratados expresamente para prestar servicios en fines de semana y festivos. Con la finalidad de fomentar el empleo de los trabajadores discapacitados, la empresa procurará cubrir el trabajo en fines de semana y festivos mediante la contratación de personal con discapacidad.

Los trabajos en fin de semana y festivo, se realizarán, en horario continuado, atendiendo a las demandas definidas por la empresa. El horario será el siguiente:

1) Invierno.- Desde el 1 de octubre hasta el 31 de marzo.

Sábados, Domingos y Festivos,: de 8,30 a 14,30 horas

2) Resto del año.- Desde el 1 de abril al 30 de septiembre.

Sábados, Domingos y Festivos,: de 7,30 a 13,30 horas.

No se realizará este servicio los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

Artículo 20º.- Tiempo de bocadillo.

Se establece un tiempo de 30 minutos diarios para tomar el bocadillo, para todo el personal afectado por este Convenio para jornadas superiores a 5 horas continuadas, para jornadas inferiores a 5 horas, el tiempo de bocadillo será de 15 minutos diarios. Este periodo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. El horario del bocadillo será:

Periodo de verano: 10.00 a 10.30.
Periodo de invierno: 10.30 a 11.00

Artículo 21º.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 23 días laborables al año, para todos los trabajadores adscritos al presente Convenio. Dichos días se disfrutaran en los dos períodos que libremente se acuerden entre la Empresa y los trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán de tal forma que no se resienta el servicio de los parques, no pudiendo coincidir más del 40 % de los trabajadores de cada zona en situación de vacaciones o asuntos propios en la misma fecha.

En caso de discrepancia, la Empresa estipulará de acuerdo con las necesidades del servicio, los períodos a disfrutar de cada trabajador, procurando que al menos la mitad de los días estén comprendidos en el período que el trabajador elija, y el resto según las necesidades de la Empresa.

Teniendo en cuenta que el periodo de verano es el que mas atención necesita en lo referente a las labores de jardinería, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre

BOCM-20181222-2

únicamente podrá disfrutar vacaciones un número máximo de 8 (ocho) trabajadores cada quincena, siendo rotativos los periodos para los años sucesivos.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones reglamentarias fuera del período comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre, percibirán una gratificación de 80 € por cada mitad de las vacaciones disfrutadas fuera de este periodo, y proporcionalmente si fueran menos días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 22º.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos previo aviso y justificación.

a) 15 días naturales por matrimonio del trabajador, o convivencia. Para este supuesto, será necesario justificarlo con el libro de familia o certificado del registro de parejas de hecho.

b) 5 días naturales, por enfermedad grave, o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (siempre que se encuentre debidamente inscrita en el correspondiente registro) hijo, padre, madre, de uno u otro cónyuge. Si se produjera fuera de la localidad y a mas de 100 Km. de ella, el plazo será de 7 días naturales. Por esta misma causa, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los plazos serán de 2 y 4 días respectivamente.

c) 3 días naturales por nacimiento de un hijo, de los que al menos dos serán hábiles, ampliables a dos o más si es fuera de la provincia.

d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Enseñanza General Básica, Enseñanza secundaria obligatoria y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la 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 mas de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del articulo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

   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.

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

h) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcionada del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

j) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, con el límite máximo de dos bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior el tiempo de duración del contrato de trabajo. Que coincidirá con la fecha de celebración, o día laborable más cercano.

BOCM-20181222-2

k) 6 horas anuales para acompañamiento a visitas médicas de padres e hijos menores de edad (hasta 18 años). Este periodo de tiempo será de 8 horas anuales en el caso de tener 2 o más hijos, de los cuales solo se podrán destinar 6 horas anuales como máximo a visitas médicas con padres.

Artículo 23º.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, tendrán una retribución especifica denominada "PLUS DE NOCTURNIDAD", que supondrá un 25% del precio hora correspondiente al salario base.

Artículo 24º.- Asuntos propios.

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal podrá solicitar un total de 6 días retribuidos al año para asuntos propios, o su correspondiente proporción, según el periodo devengado en el momento de la solicitud, no computándose para la concesión de estos permisos fracciones inferiores a dos meses de permanencia en la empresa.

El disfrute de estos días se solicitara con un mínimo de 48 horas de antelación, no pudiéndose adicionar en ningún caso mas de dos días de asuntos propios a las vacaciones reglamentarias.

Dos de los días de asuntos propios podrá disfrutarse de forma fraccionada por horas, con un mínimo de 2 horas continuadas por cada solicitud.

No podrán solicitar el disfrute de los días de asuntos propios simultáneamente mas del 40 % de los trabajadores adscritos a la misma zona, incluyendo en este cómputo los empleados que se encuentran disfrutando de las vacaciones. A estos efectos se entiende por zona la totalidad de las áreas englobadas bajo la responsabilidad de un capataz.

No podrá solicitarse más de dos días de asuntos propios juntos.

CAPÍTULO QUINTO

MEJORAS SOCIALES Y OTRAS MEJORAS

Artículo 25 º.- Fondo de préstamos.

La Empresa establece un fondo de préstamos para el personal de la plantilla de 20.000 € dicho importe estará disponible íntegro a primeros de cada año de la vigencia del convenio.

Los trabajadores podrán solicitar con cargo a dicho fondo una cantidad no superior a dos meses de salario bruto, y en todo caso, para los trabajadores vinculados con carácter temporal en la plantilla no podrá superarse las cantidades devengadas y no pagadas en el momento de la solicitud.

Será devuelto en el plazo máximo de 36 meses. El trabajador podrá optar por cancelarlo en tiempo inferior.

Las cantidades solicitadas por este concepto devengaran el interés legal del dinero en el momento de la solicitud, y será a cargo del trabajador el ingreso a cuenta del I.R.P.F. que generen las mencionadas cantidades, dado que este concepto se encuentra recogido en la legalidad vigente como "Retribuciones en especie".

La antigüedad mínima para poder solicitarlo será de un año, y no podrá solicitarse la concesión de otro nuevo préstamo hasta transcurridos, al menos, cuatro meses desde la cancelación del anterior, teniendo siempre preferencia las solicitudes que se hagan por primera vez.

La concesión o no del préstamo se autorizará por parte de la Empresa y el Comité de empresa, quienes deberán resolver sobre las circunstancias objetivas de necesidad en cada supuesto, pudiendo para ello requerir al solicitante cuantos datos sean precisos para acreditar la cuantía y necesidad.

Artículo 26º.- Seguro de vida.

La empresa contratará un Seguro de Vida para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, siendo a su cargo el coste total de la prima.

BOCM-20181222-2

Dado que el Seguro de Vida se considera integrado en las "retribuciones en especie", correrá a cargo del trabajador el ingreso a cuenta del I.R.P.F. que se genere por este concepto. Las contingencias aseguradas son las siguientes:

Fallecimiento.

Fallecimiento por accidente.

Fallecimiento por accidente de circulación.

Invalidez absoluta y permanente.

Las cantidades aseguradas durante el año 2017 serán 24.715 € para cada una de las contingencias anteriores.

Asimismo para la contingencia de Invalidez Total para la profesión habitual, la cobertura será del 30 % de la cantidad asegurada en las otras coberturas.

En los años siguientes este artículo se incrementará según lo establecido en el artículo 7º.

Artículo 27º.- Kilometraje.

Se establece la cantidad de 0,23 € por kilómetros realizado para todos aquellos trabajadores que utilicen el coche propio esporádicamente para desplazarse por encargo de la Empresa, previa conformidad de su superior. De existir coche de empresa, se utilizará este en primer término.

Artículo 28º.- Formacion.

En Seromal existen tres herramientas de formación para el desarrollo y cualificación de sus trabajadores.

PLAN DE FORMACIÓN DE EMPRESA.

INICIATIVAS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (Fondo de cursillos).

FORMACIÓN PROMOVIDA POR LA EMPRESA, VINCULADA A NUESTRA ACTIVIDAD PROFESIONAL, NO CONTEMPLADA EN EL PLAN DE EMPRESA. Asistencia a actas formativos externos, como ponencias, congresos, seminarios, etc.

1) PLAN DE FORMACIÓN DE EMPRESA. SEROMAL S.A., dentro de su función de formación empresarial, se compromete a poner en marcha planes anuales de formación, que recojan las necesidades y prioridades formativas de su personal, para el desempeño de su puesto de trabajo.

SEROMAL. S.A. tramitará las ayudas y subvenciones (FORCEM DE EMPRESA, PIF, etc.) a las que tenga acceso para apoyar los mencionados planes de formación.

En el Plan de Formación de SEROMAL tendrá cabida todas las áreas de la empresa. Deberá contener las prioridades formativas propuestas por los responsables de las áreas, basadas tanto en las que ellos propongan para el desarrollo profesional del personal de su área, como en las solicitadas por los trabajadores, en relación con este concepto.

Para potenciar la cualificación del personal, la plantilla de jardinería asistirá anualmente, al menos, a un curso de formación.

2) INICIATIVAS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN. Los trabajadores que deseen realizar algún curso o seminario de reciclaje relacionado con su oficio o actividad en la empresa, que no este recogido en el Plan de Formación, o que tengan relación con su propia formación cultural, podrán solicitarlo a la empresa, quien de acuerdo con el Comité decidirá si se subvenciona parte o la totalidad de dicho cursillo, en función de los criterios descritos más adelante:

- Se establece un fondo anual 1.786 € destinado a este apartado, que se actualizará según el artículo 7º.
- Se establece un tope económico 226 € por persona.

Estarán sujetos a la deducción legal correspondiente aquellos cursos o matrículas no relacionados con el puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de una subvención formativa, informará a la empresa de la consecución o no de los títulos de los cursos subvencionados.

3) FORMACIÓN PROMOVIDA POR LA EMPRESA, VINCULADA A NUESTRA ACTIVIDAD PROFESIONAL, NO CONTEMPLADA EN EL PLAN DE EMPRESA. Asistencia a actos formativos externos, como ponencias, congresos, seminarios, etc.

La iniciativa parte de la empresa que tiene interés en que algún trabajador asista a una jornada externa, por considerarlo útil para su desempeño profesional. Esta interés también puede tener su

BOCM-20181222-2

origen en el responsable inmediato, que puede proponer la asistencia de una de las personas de su equipo.

La formación de actualización y especialización, recibida a través de la asistencia a congresos, ponencias, seminarios y cursos específicos relacionados con nuestra actividad profesional, supone una importante partida tanto económica como de las horas destinadas a estas actualizaciones, por lo que es necesario analizar la posibilidad o no de asistencia, y el momento más adecuado para hacerlo.

Artículo 29º.- Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo será la que se estipula en el anexo nº 2 al presente convenio y será entregada en las fechas que figuran en el citado anexo, siendo el trabajador responsable del cuidado y custodia de la misma.

La elección de la ropa de trabajo se realizará con la participación del Comité de Salud Laboral. La entrega de las prendas nuevas se realizará contra la recogida de las antiguas, a excepción del calzado. Así mismo, todos los trabajadores que finalicen su relación laboral con la empresa deberán devolver las prendas de uniformidad.

Queda terminantemente prohibida la utilización de la ropa de trabajo fuera del estricto ámbito de la empresa.

Artículo 30º.- Revisión medica.

Anualmente se realizará a todo el personal adscrito al presente Convenio un Reconocimiento Médico específico en función de los riesgos que se puedan derivar de su puesto de trabajo.

El personal femenino podrá optar a realizarse el reconocimiento ginecológico gestionado por la empresa. Este será voluntario y se podrá realizar fuera de horario de trabajo.

Asimismo el personal de nuevo ingreso se someterá a un reconocimiento medico en los 7 días siguientes a su incorporación.

Todos los reconocimientos médicos indicados en este artículo son voluntarios para el trabajador, salvo que su realización obligatoria venga impuesta por una disposición legal

Artículo 31º.- Enfermedad.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio que se encuentren dados de baja médica por I.T (incapacidad transitoria), tendrán derecho a las percepciones siguientes:

- 100 % del líquido mensual en caso de Accidente Laboral.
- 100 % del salario líquido mensual, en caso de Enfermedad Común y hasta un máximo total de 45 días naturales al año, sea cual fuere el número de bajas que pudieran producirse durante el año.

Se establece un crédito de 2,5 horas máximo por consulta médica relativa a medicina general, (en Alcobendas o San Sebastián de los Reyes) y de 3,5 horas fuera de estas localidades.

Para asistir a consulta del médico especialista los trabajadores dispondrán de las horas necesarias.

Se hace constar en relación al presente Artículo que se entenderá como salario líquido mensual el resultante de aplicar a las tablas salariales del anexo nº 1 con el correspondiente incremento de antigüedad y los descuentos de Seguridad Social e IRPF.

Artículo 32º.- Comisión de IT

Existirá una comisión mixta de seguimiento de I.T., compuesta por dos representantes de la Empresa y dos integrantes del Comité, para velar por el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Seguridad Social en cuanto a las personas que sufren incapacidad laboral, en su domicilio. Esta comisión podrá realizar todos los trámites que necesite para comprobar la veracidad de la situación de incapacidad laboral, y estará capacitada para resolver si se sigue manteniendo la subvención establecida en el artículo 33 del presente convenio, ostentando el voto de calidad el Gerente, o quien lo represente, durante los seis primeros meses a partir de los 45 dias de la baja, y el Comité los seis siguientes. En caso de ausencia injustificada en más de una ocasión, se retirará automáticamente la subvención.

Artículo 33º.-Jubilación anticipada.

En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla decida jubilarse anticipadamente como mínimo a los 64 años, si la legislación laboral general lo contemplase, SEROMAL, S.A. vendrá

BOCM-20181222-2

obligada a contratar a otro trabajador, con contrato con una duración igual a la del periodo que se anticipa dicha jubilación.

El puesto fijo que quede vacante como consecuencia de una jubilación anticipada, se cubrirá con el trabajador eventual más cualificado atendiendo a lo establecido en el artículo 14º y 15º, siempre que tenga, al menos dos años de antigüedad en la empresa. En los casos de contratos temporales, (personal de verano, etc.), los contratos sucesivos computarán a estos efectos.

Artículo 34º.- Jubilación parcial

La Empresa facilitará el acceso de los trabajadores a la jubilación parcial, en función de lo establecido en la legalidad vigente.

El puesto para cubrir la jornada resultante, se cubrirá con arreglo a lo establecido en el artículo 15º.

Artículo 35º Premios de jubilación.

El trabajador que voluntariamente cause baja por jubilación en la empresa a partir de los 60 años, percibirá dependiendo de la edad, las cantidades siguientes:

- A los 60 años, 1.839,06 € mas una mensualidad.
- A los 61 años, 1.533,06 €. mas una mensualidad.
- A los 62 años, 1.226,04 €. mas una mensualidad.
- A los 63 años, 920 €. mas una mensualidad.
- A los 64 años, 613 €. mas una mensualidad.
- A los 65 años, una mensualidad.

Los trabajadores que se jubilen parcialmente percibirán en el momento de la jubilación parcial, una indemnización que será igual al porcentaje del 85 %, (o, en todo caso, igual a la jornada que se reduce), sobre la indemnización correspondiente a la edad en que se produce la jubilación parcial. En el momento de la jubilación total percibirán una indemnización igual al 15 % de la correspondiente a los 65 años.

Artículo 36º.- Excedencias voluntarias

Todos los trabajadores con contrato indefinido vinculados al presente Convenio, y, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses pudiendo ser prorrogada hasta los 5 años, con reserva del puesto de trabajo, y dentro de las condiciones siguientes:

a) La solicitud se realizará con al menos 30 días de antelación, el reingreso deberá solicitarse, al menos, con 30 días de antelación al término del plazo solicitado.
b) El puesto de trabajo vacante como consecuencia de la excedencia se cubrirá mediante la contratación de un trabajador temporal, por el plazo de la excedencia solicitada.
Si el trabajador en excedencia no se reincorporase, el puesto vacante se cubrirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 y 15.
c) El trabajador al que le haya sido concedida una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos 3 años desde el final del período de excedencia anterior.
d) Con el fin de no desequilibrar el funcionamiento de la Empresa, se limita el disfrute de la excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, a un total de 8 trabajadores simultáneamente, con arreglo a la siguiente distribución.

PERSONAL TÉCNICO O SIMILAR: 1 trabajador

ENCARGADO, CAPATACES, JEFES DE EQUIPO: 1 trabajador

OFICIALES, ESPECIALISTAS, PEONES: 6 trabajadores.

e) En el supuesto de que un trabajador solicitase la excedencia para incorporarse a un puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Alcobendas, o cualquiera de los entes autónomos dependientes de éste, SEROMAL, S.A., mantendría la reserva del puesto de trabajo hasta que el trabajador accediese a la situación de indefinido, pudiendo flexibilizarse las condiciones de los apartados anteriores.
f) El trabajador que solicite la excedencia voluntaria deberá en todos los casos concretar el tiempo por el que se solicita la misma.
g) Las peticiones de excedencia voluntaria serán contestadas por la empresa en un plazo máximo de 15 días hábiles.

BOCM-20181222-2

Artículo 37º- Asistencia letrada

La Empresa proporcionará la asistencia letrada necesaria en el caso de que algún trabajador pudiera necesitarla frente a terceros por asuntos relacionados con su puesto de trabajo.

Artículo 38º.- Fondo de acción social.

Se establece un fondo de 10.000 €, llamado de "Acción social" que cubrirá las solicitudes que deberán ser aprobadas por la Empresa y el Comité que más abajo se detallan en los apartados a) y b).

a) Tratamientos odontológicos.

- Empastes : hasta 33 €./ empaste.
- Endodoncias : hasta 100 €./ endodoncia.
- Fundas : hasta 116€ / funda.
- Puentes : hasta 130€ / pieza.
- Prótesis : hasta 202 €/ prótesis.
- Limpieza de boca : hasta 45 € / limpieza.

b) Tratamientos oftalmologicos.

- Gafas completas: hasta 154€
- Montura: hasta 61€
- Cristales: hasta 93 €
- Lentillas: hasta 154 €.

Para los aparatos ortopédicos, ortodoncias y tratamientos oftálmicos no recogidos en la relación anterior, se estudiarán puntualmente por la comisión de seguimiento, estableciéndose una subvención del 60% del importe, con el tope fijado por trabajador y año.

Se creará una comisión paritaria que concierte los servicios objeto de subvención, con varias clínicas especializadas, que ofrezcan condiciones ventajosas a los usuarios. La utilización de estas será vinculante, para poder solicitar la subvención.

El fondo se articulará trimestralmente a fin de que no se agote en los primeros meses.

Para los años sucesivos, durante la vigencia del convenio, se revisarán estas cantidades según lo establecido en el Artículo 7º.

Las facturas presentadas para obtener la subvención coincidirán con el año natural en el que se solicita.

El tope máximo por persona / año por todos los conceptos, con cargo al fondo social será de 600 € .

c). Guardería:

Los trabajadores con hijos a su cargo de edad igual o inferior a 5 años, que justifiquen su estancia en guardería o preescolar, serán subvencionados en el coste de dicho servicio hasta un máximo de:

Por 1 hijo : 118 €/ mes.

Por 2 hijos : 211/ mes.

Por 3 o mas hijos : 250€ / mes.

Las subvenciones anteriores serán pagaderas en nomina y estarán sujetas a las deducciones legalmente establecidas.

Para los años sucesivos, durante la vigencia del convenio, se revisarán estas cantidades según lo establecido en el artículo 7º.

Para tener acceso al Fondo Social será necesario tener, al menos, siete meses de antigüedad en la empresa, y si el contrato es inferior a 12 meses, las prestaciones serán proporcionales a la duración del mismo.

BOCM-20181222-2

Artículo 39º.- Otras mejoras sociales

Premio por matrimonio. A partir de la firma del Convenio, los trabajadores que contraigan matrimonio, o se inscriban en el registro de parejas de hecho, recibirán por una sola vez la cantidad de 150 €.

Premio por natalidad. A partir de la firma del convenio los trabajadores percibirán por el nacimiento de cada nuevo hijo, la cantidad de 150 €. por una sola vez.

CAPÍTULO SEXTO

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 40º.- Horas sindicales.

Se establece un crédito de 30 horas al mes para cada uno de los miembros del Comité de empresa, en concepto de horas sindicales. No obstante lo anterior, en tanto se mantenga la vigencia del Real Decreto Ley 20/2012, el crédito horario para los representantes del comité de empresa de jardinería Seromal este crédito horario será de 15Hª mensuales en la actualidad, o el de la norma que en su caso la sustituya, de acuerdo con las disposiciones que en esta materia sean dictadas para el sector público empresarial.

El representante de la sección sindical tendrá las mismas garantías que el Comité de empresa, cuando se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Organica de Libertad Sindical, en cuanto a número de trabajadores en ella establecidos o cuando deje de estar en vigor lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2012, actualmente en vigor, o así lo permita la norma que en su caso lo sustituya, de acuerdo con las disposiciones que en esta materia sean dictadas para el sector público empresarial.

Las horas sindicales deberán ser solicitadas con 48 horas de antelación, siempre que puedan ser programadas.

Con el fin de facilitar las funciones que tienen encomendadas, las horas sindicales que para los representantes legales de los trabajadores, (miembros del Comité, dispone el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS, podrán ser acumuladas, sin rebasar el máximo total, previsto en la citada normativa, en uno o mas de los miembros de cada sindicato, contando siempre con la voluntad de los interesados.

Artículo 41º.- Asambleas.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asamblea fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la notificación previa a la Empresa. Si no existiese denegación expresa se entiende autorizada. En casos excepcionales, la Dirección de la Empresa, previa solicitud de los Delegados, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo, hasta un máximo de 11 horas anuales.

Para asuntos sindicales de importancia que requieran el asesoramiento de las centrales sindicales, se posibilitaría el acceso al centro de trabajo de un responsable sindical con representación entre los trabajadores de la empresa, previa notificación a la empresa, que deberá autorizarlo, y a petición de los propios trabajadores.

Artículo 42º.- Seguridad y salud laboral.

En relación con este tema se estará a lo dispuesto por la legalidad vigente con carácter general, o, si fuera el caso, en la normativa de carácter sectorial que pudiera establecerse.

Artículo.- 43º Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 85ª apartado 2, d, que estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Empresa y dos del comité, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

BOCM-20181222-2

CAPÍTULO VII

INCENTIVOS, PRODUCTIVIDAD

Artículo.- 44º Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia, que se abonará por día efectivamente trabajado.

El plus para el año 2017 2094 se percibirá a razón de 0,80 € por día efectivamente trabajado.

El personal contratado a Tiempo Parcial, percibirá el plus proporcional al número de horas trabajado.

El resto de los años de vigencia del convenio se actualizará el importe con arreglo a lo establecido en el artículo 7.

Artículo 45º. Plus de productividad.

Se establece un Plus de productividad fija, como complemento salarial de carácter consolidable, pagadero en 12 mensualidades, que afectará a las categorías y por los importes que se especifican a continuación:

- TECNICO DE GRADO MEDIO: 2.020 € brutos anuales
- ENCARGADO JARDINERIA: 2.241 € brutos anuales
- CAPATAZ JARDINERIA: 1.134 € brutos anuales

El mencionado Plus pasará a llamarse COMPLEMENTO DE PUESTO, y se reflejará en la tabla salarial, en los puestos afectados.

Estos importes regirán durante el año 2008 y para el resto de los años de vigencia del Convenio se incrementarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.

Artículo 46º.-Retribuciones de horas extraordinarias

No se realizaran horas extraordinarias, salvo en caso de absoluta necesidad.

Si, no obstante, fuese imprescindible su realización, se compensarán económicamente las horas realizadas, o se disfrutaran en tiempo libre, a elección del trabajador. La libranza se realizará en los cuatro meses siguientes a su realización.

El personal que realice horas extraordinarias, percibirá una cantidad que será igual a 1,75 veces el precio de una hora ordinaria, por cada hora trabajada.

En el caso de domingos y festivos, el importe será de 2 veces el precio de una hora ordinaria, por cada hora trabajada.

Artículo 47º. Premio 25 años .

Los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la empresa percibirán un premio de igual cuantía al de una paga extra. Se cobrará en el mismo mes de su cumplimiento.

Artículo 48º.- Remisión al plan de igualdad.

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, SEROMAL cuenta con un Plan de Igualdad dirigido a procurar la igualdad de trato y oportunidades en el seno de la empresa.

El Plan de Igualdad afectará al conjunto de los trabajadores de la empresa, sin distinción de áreas de trabajo.

La comisión velara por su cumplimiento, y por adoptar iniciativas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades. Dos de los trabajadores adscritos al presente convenio, formarán parte del comité de igualdad.

Artículo 49º.- Empleo

Las partes firmantes del presente Convenio se remiten a lo establecido en el "ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS Y LAS CENTRALES SINDICALES U.G.T. Y CC.OO. POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO", suscrito el 14 de julio de 1997, mientras que el citado acuerdo esté vigente, o en su defecto a lo establecido en los acuerdos que en su caso, en el futuro pudieran celebrarse y estuvieran vigentes

BOCM-20181222-2

Artículo 50º.- Solución de conflictos.

En relación con la solución extrajudicial de conflictos, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan las siguientes cláusulas de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el ACUERDO INTERPROFESIONAL sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el ACUERDO INTERPROFESIONAL sobre la creación del sistema de solución
3. extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

Artículo 51º.- Documentos anexos.

Expresamente se incluyen como parte de los acuerdos recogidos en el presente Convenio, los siguientes documentos:

- Documento1: TABLAS SALARIALES.
- Documento 2: ROPA DE TRABAJO.
- Documento 3: JUSTIFICACIÓN DE PERMISOS RETRIBUIDOS.
- Documento 4: CATEGORIAS PROFESIONALES DE JARDINERIA.

ANEXO Nº 1

TABLAS SALARIALES

JARDINERÍA

TABLA 1% 2016 + 1% 2017

GRUPO	NIVEL	CATEGORIAS	S.BASE	*P.TTE*	*PLUS DE PUESTO*	GRAT. VOL.	BRUTO MES	PAGA JULIO, NAVIDAD, MARZO y SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL
GRUPO A	A-1	TECNICO GRADO MEDIO	1.417	120	183	1.263	2.983	2.800	46.996
GRUPO B	B-1	ENCARGADO GENERAL	1.071	120	203	842	2.236	1.990	34.792
	B-2	ENCARGADO	1.071	120	203	658	1.952	1.849	30.820
	B-3	CAPATAZ	1.050	120	103	597	1.870	1.767	29.508
	B-4	JEFE DE EQUIPO	1.020	120	0	543	1.683	1.683	26.928
GRUPO C	C-1	OFIC.1ªJARD.RESP.ZONA	1.021	120	0	453	1.594	1.594	25.504
	C-2	OFICIAL 2ª JARD.	967	120	0	423	1.510	1.511	24.164
	C-3	ESPECIALISTA JARD.	924	120	0	383	1.427	1.427	22.832
GRUPO D	D-1	PEON CUALIFICADO	933	120	0	249	1.302	1.256	20.652
	D-2	PEON JARD.	951	120	0	0	1.071	938	16.604
	D-3	LIMPIADOR	933	120	0	0	1.053	922	16.324

BOCM-20181222-2

ANEXO Nº 2

ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores adscritos al presente Convenio recibirán la ropa de trabajo que a continuación se detalla, la cual será de uso obligatorio.

INVIERNO: (Se entregará en octubre del año que corresponda).

- 1 Anorak cada 2 años,
- 2 Pantalones de invierno, cada año
- 2 Polos de invierno, cada año
- 1 Jerseys de invierno cada año
- 1 Par de botas de invierno cada año.
- 1 gorro de lana.
- Protector de cuello

VERANO: (Se entregará en abril de cada año).

- 2 Polos de manga corta
- 2 Pantalones de verano
- 1 Par de zapatos de verano o zapatillas.
- 1 gorra de visera.

PERSONAL DE CAMPAÑA:

- Se les entregará además un jersey.

Los trabajadores deberán llevar obligatoriamente, durante las horas de trabajo, las prendas de trabajo que les hayan sido entregadas, siendo responsables de su cuidado y custodia.

ANEXO Nº 3

PERMISOS RETRIBUIDOS (JARDINERÍA)

CAUSA	LOCALIDAD		JUSTIFICANTES
	MADRID	OTRAS COMUNIDADES	
a) Matrimonio del trabajador.	15 días naturales		Fotocopia del libro de familia.
b) Enfermedad grave, o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, de uno u otro cónyuge.	5	7	Documento médico acreditativo.
b) Enfermedad grave, o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2	4	Documento médico acreditativo.
c) Nacimiento de un hijo.	3	5	Documento acreditativo de la paternidad.
d) Exámenes de Formación Profesional, Enseñanza General Básica, Enseñanza Secundaria obligatoria y Universitarios	Tiempo indispensable.		Documento acreditativo concurrencia a examen.
e) Traslado de domicilio.	2		Comunicación escrita al Dep. de Personal del nuevo domicilio.
f) Cumplimiento de un deber inexcusablede carácter público y personal.	Tiempo indispensable. *(A no ser que la duración consteen una norma legal o convencional)*		Documento acreditativo de asistencia.
h) Lactancia de un hijo menor de 9 meses.	1 Hª (podrá ser dividido en dos fracciones)		Fotocopia del libro de familia.
j) Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos	1		Documento acreditativo de la celebración.
k) Acompañar padres e hijos (hasta 18 años) al médico	6 Hª 8 Hª (2 o más hijos)		Justificante de asistencia. Libro de familia

BOCM-20181222-2

ANEXO Nº 4

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán integrados en alguna de las categorías que se definen a continuación, en función de los distintos servicios.

PUESTOS DE TRABAJO DE JARDINERÍA

1.- TÉCNICO DE GRADO MEDIO.Titulado de grado medio, especialmente cualificado. Dirige, organiza y controla la primera ejecución, mantenimiento de parques, árboles y zonas verdes. Dirige la aplicación de los tratamientos fitosanitarios, controla las plagas, el abonado, riego, poda, entrecava, y demás operaciones, revisando y ejecutando las obras de jardinería, de acuerdo con el Contrato - Programa que la empresa tenga establecido, y con las practicas emanadas de las técnicas de mantenimiento de jardines públicos, con el fin de lograr las condiciones previstas de volumen, calidad, plazo y coste. Colaborara con la oficina de Proyectos, en la realización y asesoramiento de las obras de jardinería y en el estudio de los precios correspondientes.

2.- ENCARGADO GENERAL.Técnico no titulado, generalmente procedente de alguna de las categorías profesionales de oficio, bajo las órdenes del técnico de la citada área. Coordina la labor de los encargados y/ o capataces y realiza el control del personal a su cargo, así como aquellas tareas que directamente tenga encomendadas. Provee de material a los parques, recepciona y tramita los partes diarios de incidencias y averías en el mobiliario urbano. Puede realizar pequeñas compras de plantas, dentro de las limitaciones establecidas por el departamento de Compras. Colabora con el departamento de Personal informando de las ausencias y puntualidad en el trabajo del personal a su cargo. Revisa el estado del material. Replantea las pequeñas obras de nueva implantación bajo la supervisión del Técnico de jardinería y ejecuta con su personal los trabajos de mantenimiento de los parques, así como los tratamientos fitosanitarios que correspondan, abonados, riegos, entrecavas, podas, corte de setos, limpieza, y demás **operaciones que se precisan para un correcto mantenimiento de las zonas verdes y jardines.**

3.- ENCARGADO.Técnico no titulado, generalmente procedente de alguna de las categorías profesionales de oficio, bajo las órdenes del técnico de la citada área. Realiza la coordinación y el control del personal a su cargo, así como aquellas tareas que directamente tenga encomendadas. Provee de material a los parques, recepciona y tramita los partes diarios de incidencias y averías en el mobiliario urbano. Puede realizar pequeñas compras de plantas, dentro de las limitaciones establecidas por el departamento de Compras. Colabora con el departamento de Personal informando de las ausencias y puntualidad en el trabajo del personal a su cargo. Revisa el estado del material. Replantea las pequeñas obras de nueva implantación bajo la supervisión del Técnico de jardinería y ejecuta con su personal los trabajos de mantenimiento de los parques, así como los tratamientos fitosanitarios que correspondan, abonados, riegos, entrecavas, podas, corte de setos, limpieza, y demás operaciones que se precisan para un correcto mantenimiento de las zonas verdes y jardines.

4.- CAPATAZ. Realiza las mismas funciones que el encargado, o encargado general pero en superficies más pequeñas, y por lo tanto con menos personal a su cargo.

5. JEFE DE EQUIPO:

Es el responsable de Organizar y supervisar los servicios prestados por un grupo de jardineros, sobre actuaciones muy concretas de una de las zonas mantenidas, apoyando en la supervisión a alguno de los capataces, e informando puntualmente al encargado de la sección.

Organiza diariamente el trabajo del equipo que el encargado general le asigna, según los encargos que este le transmite.

Ejecuta junto a su equipo labores cualificadas de jardinería.

Evalúa zonas y propone a los responsables de la sección mejoras a realizar.

Participa en la determinación sobre el modo de realizar un trabajo, materiales a emplear y el tiempo necesario para su ejecución, bajo la supervisión del encargado general y el responsable del área.

Pide si es necesario el material al almacén.

Habitualmente apoya a los encargados supervisando y ejecutando trabajos de entidad.

6.- OFICIAL 1 JARDINERO/ RESPONSABLE DE ZONA. Es el operario que tiene gran dominio del oficio siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de la realización y conservación del jardín o zona verde, realizándolas en el momento oportuno, en la forma conveniente y con los medios necesarios. Realizará su trabajo con iniciativa y perfección,

BOCM-20181222-2

realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento. Debe conocer el cultivo o producción de las plantas de jardín y de invernadero, interpretar planos y croquis tanto de conjunto como de detalle y de acuerdo con ellos replantear el jardín y sus elementos tanto vegetales como inertes. Asimismo, debe poder reconocer las principales plagas y enfermedades, así como los medios de lucha contra ellas, los productos a utilizar, proporciones y modos de utilización de los productos fitosanitarios pertinentes. Está a las órdenes del encargado o capataz, y, en su ausencia ha de marcar las directrices para el trabajo del personal a su cargo, responsabilizándose de la realización de las labores de su zona, asegurándose de la correcta ejecución de las mismas.

7. CONDUCTOR. Es el personal que conduce vehículos de la Empresa, ayudando a la carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y la cuantía de la misma.

Debe conocer el vehículo asignado y ser responsable de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como sus accesorios. Se hallará en posesión del permiso de conducir de primera o segunda, teniendo conocimientos de jardinería suficientes para realizar las funciones de OFICIAL 2ª cuando no exista suficiente trabajo de conducción o a causa de retirada del permiso de conducir, por lo que, a efectos retributivos quedara asimilado a un OFICIAL 2ª.

8. OFICIAL 2ª JARDINERO. Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión. Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en los parques y jardines, bajo la dirección del oficial jardinero, capataz o encargado. Es responsable del riego del césped, árboles y plantas, cavado y entrecavado, la limpieza del parque o zona verde que le corresponda, la poda y el mantillado del terreno, y perfilado de matas. Realiza y colabora en las tareas de poda de árboles y el riego. Colabora en la vigilancia de los parques, informando a quien corresponda de las incidencias con los usuarios y deterioros en el mobiliario urbano y fuentes, que ocurra en la zona. Realiza la apertura y cierre de las compuertas y llaves de paso de las instalaciones de riego o artísticas que el parque tenga, así como la apertura y cierre de las puertas de acceso, del mantenimiento de la maquinaria que se le encomiende, así como los tratamientos fitosanitarios y abonado.

9.- ESPECIALISTA JARDINERO. Es el trabajador que tiene un conocimiento elemental del oficio, adquirido por formación sistemática, o por práctica continuada de la profesión. Su labor consiste en ejecutar las tareas y funciones y tareas propias del oficio, sin dominio total del mismo, realizando las que le sean requeridas en cada momento, bajo la dirección del oficial jardinero, capataz o encargado. Tendrá conocimientos de siega de césped a mano y con máquina, sabiendo utilizar la maquinaria de la forma más adecuada para cada tipo de césped. Conduce los distintos medios de transporte internos, tales como dumper, triciclos y análogos. Recorta setos con dibujos de formas geométricas. Es responsable de la limpieza del parque o zona verde que le sean asignados, del riego del césped, así como del cavado, entrecavado y mantillado del terreno. Realizara la poda y perfilado de plantas, recogiendo la hierba segada y las ramas. Colabora en la vigilancia de parques, informando a quien corresponda de las incidencias con los usuarios y los deterioros del mobiliario urbano y fuentes que se produzcan en su zona. Realizara la apertura y cierre de las llaves de paso de las instalaciones de riego. Podrá encargársele asimismo, la apertura y cierre de las puertas de acceso a las instalaciones colindantes.

10. PEÓN CUALIFICADO: Es el trabajador/a que proviene de la categoría de peón jardinero y ha superado favorablemente el proceso de cualificación que se establece en el artículo 14 y que le faculta para la utilización de las máquinas en las que ha sido adiestrado, por una duración no superior al 65% de su jornada en cómputo mensual. Las funciones de su puesto son coincidentes con las de la categoría inferior, salvo en lo referente al manejo de maquinarias, con el objeto de afianzar lo aprendido, con el límite de tiempo establecido.

11. PEÓN JARDINERO. Es el trabajador mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación ni conocimientos técnico - prácticos. La índole de su trabajo consiste exclusivamente en el de su esfuerzo físico, prestando la atención debida, y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Será responsable de la limpieza y el riego del parque o zona verde que se le asigne. Informará a quien corresponda de cuantas incidencias con los usuarios o en relación con el mobiliario del parque, detecte en el desempeño de su trabajo, pudiéndosele encomendar la apertura y cierre de llaves de paso de la red de riego, o puertas dentro de la zona en la que este destinado.

12. LIMPIADORES. Es el trabajador mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación ni conocimientos técnico - prácticos. La índole de su trabajo consiste exclusivamente en el de su esfuerzo físico, prestando la atención debida, y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Será responsable de la limpieza que se le asigne. Entendiendo por limpieza:

BOCM-20181222-2

Retirar restos sólidos urbanos, (bolsas, papeles, cristales, plásticos…et., residuos especiales (jeringuillas, colillas…), restos vegetales procedentes de siega, poda, recorte, escarda etc, así como excrementos caninos.

Vaciado de papeleras.

Despejar las zonas de elementos ajenos a esa superficie, por ejemplo, retirar arena y áridos diversos de una zona de juegos.

Limpieza de aseos público en los parques asignados.

Informará a quien corresponda de cuantas incidencias con los usuarios o en relación con el mobiliario del parque, detecte en el desempeño de su trabajo.

(03/37.505/18)

BOCM-20181222-2