

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa Talher, S.A., Poda,
Saneamiento y Gestión del Arbolado Público de la Ciudad de
Valencia (Código: 46004682011995).**

INDICE

CAPÍTULO PRIMERO

Art. 1 Ámbito de Aplicación.

Art. 2 Ámbito Personal.

CAPÍTULO SEGUNDO

Art 3 Vigencia.

Art 4 Prelación de las Normas.

Art 5 Vinculación a la totalidad.

Art 6 Comisión Paritaria

CAPÍTULO TERCERO

Art. 7 Salario Convenio.

Art. 8 Plus de Transporte.

Art. 9 Plus de Conservación y Mantenimiento

Art 10 Plus de Vinculación y Antigüedad.

Art 11 Pagas Extraordinarias.

Art 12 Anticipos.

Art 13 Cuota Sindical.

CAPÍTULO CUARTO

Art. 14 Accidente laboral.

Art. 15 Baja por enfermedad.

CAPÍTULO QUINTO

Art. 16 Jornada Laboral.

Art. 17 Vacaciones.

Art. 18 Fiestas de Convenio.

Art. 19 Horas extraordinarias.

Art. 20 Licencias Retribuidas.

CAPÍTULO SEXTO

Art 22 Régimen Disciplinario

Art 23 Graduación de las faltas

Art 24 Faltas leves

Art 25 Faltas Graves

Art 26 Faltas Muy Graves

Art 27 Prescripción de las Infracciones y faltas

Art 28 Sanciones. Aplicación

CAPÍTULO SEPTIMO

Art. 29 Beneficios Sociales.

Art. 30 Ayuda a hijos discapacitados.

Art. 31 Jubilación a los 64 años.

Art. 32 Seguro de invalidez absoluta permanente y muerte por accidente de trabajo.

CAPÍTULO OCTAVO

Art. 33 Categorías

Art. 34 Promoción profesional.

Art. 35 Excedencia Voluntaria

Art. 36 Retirada del Carnet de Conducir.

CAPÍTULO NOVENO

Art. 37 Cláusula de subrogación

CAPÍTULO DECIMO

Art. 38 Política preventiva

Art. 39 Formación

Art. 40 Igualdad entre hombres y mujeres

Disposición adicional

CONVENIO COLECTIVO DE LA PODA, SANEAMIENTO Y GESTIÓN DEL ARBOLADO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE VALENCIA, PARA LOS AÑOS 2012, 20013 y 2014.

CAPÍTULO PRIMERO

Art. 1 Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos en la Ciudad de Valencia, y están afectos a los servicios de conservación y saneamiento del arbolado público de la Ciudad de Valencia, así como la gestión del inventario de arbolado, contratados con el Ayuntamiento de Valencia.

Art. 2 Ámbito Personal.

Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa dedicada a la actividad mencionada en el artículo anterior, incluidos dentro de las categorías relacionadas en las tabla salarial anexa.

Todos los trabajadores que sean contratados en la empresa, cuál sea la forma o tipo de

trabajo, se acogerán íntegramente al presente convenio colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Art. 3 Vigencia.

El presente Convenio Colectivo estará vigente entre el 15 de Febrero de 2012 y el 31 de Diciembre de 2014. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte. En caso de no denuncia, se prorrogará por periodos anuales y tendrá una revisión automática sobre todos conceptos económicos y en concreto de los Anexos I y II, del IPC real más un 0.50 %.

Art. 4 Prelación de las Normas.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos de Aplicación, Personal y Temporal que se expresan en los artículos 1º , 2º y 3º del mismo.

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación las normas contenidas en el Convenio Estatal de Jardinería, dándose por reproducido a efectos de aplicación en este convenio, y a la Ley de Libertad Sindical y a la Legislación Laboral vigente.

Art. 5 Vinculación a la totalidad.

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

Art. 6 Comisión Paritaria.

Estará formada por cada parte de la mesa negociadora.

Sus funciones estarán dirigidas a resolver las posibles discrepancias que surjan de la interpretación del Convenio.

Estará compuesta por un máximo de tres representantes de los trabajadores/as y tres de la empresa designada a los efectos por cada una de las partes.

Cuando se suscite un problema o duda respecto la interpretación de algunos de los artículos del Convenio, esta comisión se reunirá a instancia de alguna de las partes en un plazo máximo de 15 días.

Sólo podrá hacerse una convocatoria por mes, entendiéndose que una vez reunida la Comisión Paritaria para solucionar el problema planteado, esta comisión seguirá reuniéndose hasta solucionar el tema, aunque para ello necesiten reunirse varias veces en un mismo mes.

En caso de no poder llegar a un acuerdo sobre el problema planteado, las partes se someterían al acuerdo, del TAL sobre solución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO TERCERO

Art. 7 Salario Convenio.

Se considera Salario Convenio para 2012 la remuneración que figura como tal en las tablas salariales Anexo I.

Para el año 2013 se revisaran las tablas con el IPC real del año 2012 (+ 0.5%). A partir del 1 de enero de 2014 se revisaran las tablas con el IPC real del 2013 (+0.5%).

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

Art. 8 Plus de Transporte.

Se establece un plus en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento para todo el personal sin distinción de categorías para el 2012 en cuantía que se establece en el Anexo 1 Tabla Salarial. Este plus se percibirá también en vacaciones.

Este plus se revisará en los mismos términos que el Salario Convenio.

Art. 9 Plus de Conservación y Mantenimiento

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.

Año 2012€€€. 47,93 €

Para los años 2013 y 2014 se revisarán en la misma cuantía que el salario.

Art. 10 Plus de Vinculación y Antigüedad.

Desde el 15 de febrero de 2012, dicho plus se revisará al alza en el mismo porcentaje establecido para 2012, el salario convenio durante los años 2012 a 2014.

Art. 11 Pagas Extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias que consistirán en 30 días de salario convenio para cada una de las categorías, más antigüedad, que se abonaran respectivamente el 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre. En estas pagas también se abonará el plus por hijos discapacitados.

Las pagas extras se devengarán trimestralmente, la de marzo corresponde del 1 de enero al 31 de marzo, la de junio corresponde del 1 de abril al 30 de junio, la de septiembre corresponde

del 1 de julio al 30 de septiembre y la de diciembre corresponde del 1 de octubre al 31 de diciembre.

A los trabajadores eventuales, de sustitución o de temporada, las pagas extraordinarias se les abonarán en proporción a la duración de su contrato.

Art. 12 Anticipos.

El personal que así lo necesite tendrá derecho a solicitar y la empresa a conceder un préstamo de 600 €. El importe del mencionado préstamo deberá reintegrarlo el trabajador en el plazo máximo de 12 meses. Sólo podrá pedir cada trabajador un préstamo máximo al año.

El montante máximo del total de préstamos concedidos no excederá de 6.000 € anuales. Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, de una cuantía máxima del 50% de su salario. Este anticipo se abonará en horas de trabajo dándose como plazo máximo para su petición el día 10 y abonándose el 15 de cada mes.

Art. 13 Cuota Sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en la nómina de los trabajadores, previa conformidad de estos, y realizará la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado.

CAPÍTULO CUARTO

Art. 14 Accidente laboral.

Todo el personal que se encuentre en situación de incapacidad transitoria derivada de accidente laboral, percibirá a cargo de la empresa un complemento que garantice el 100% de la retribución que venía percibiendo con anterioridad desde el primer día de I.T. por accidente.

Art. 15 Baja por enfermedad.

Todo el personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad, percibirá a cargo de la empresa, un complemento que garantice el 100% de la retribución que venia percibiendo con anterioridad a la causa de I.T: a partir del 4º día de la mencionada baja. Si en dicha baja hubiera hospitalización la retribución será desde el 1º día.

CAPÍTULO QUINTO

Art. 16 Jornada Laboral.

La jornada laboral es de 35 horas semanales.

Será de lunes a viernes, dando comienzo a las siete horas.

El tiempo de bocadillo será de 30 minutos, que se entenderán como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 17 Vacaciones.

El periodo de vacaciones será de 31 días naturales retribuidos a salario convenio en cada una de las categorías que constan en el anexo 1 más antigüedad que corresponda a cada uno de los trabajadores en cada año.

Se disfrutarán en los meses de julio y Agosto, siendo por turnos rotativos.

En vacaciones se cobrará el plus por hijos/as discapacitados.

Las vacaciones se iniciarán siempre en Lunes a no ser que sea festivo o víspera de fiesta, buscando siempre la combinación idónea previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresa, para que en ningún momento el servicio se vea interrumpido por solapamiento de turnos.

Las vacaciones serán interrumpidas por causas de baja médica, por accidente no laboral y hospitalización, reanudándose estas después del alta médica de hospitalización o de curación siempre que se necesite rehabilitación.

Para garantizar la puntualidad en el cobro de vacaciones, se efectuará mediante talón o transferencia y al inicio de las mismas.

Art. 18 Fiestas de Convenio.

Los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre será festivo para todo personal de la empresa. Si estos días coincidieran con no laborables, se trasladará el festivo, al día más cercano a este que coincida con laborable, previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresa. Cuando esto último ocurra, quedará una brigada de personal voluntario en dicho día, librado los componentes de ésta el otro día laborable más próximo a la festividad.

Art. 19 Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan del cartel horario pactado entre los representantes de los trabajadores y la empresa. El valor de la hora extraordinaria se fija en un incremento del 75% sobre la hora ordinaria, mas antigüedad que le correspondiera.

El valor de la hora extraordinaria realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se incrementará con el 25% sobre el valor de la hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, que por necesidades del servicio se tuvieran que abonar, su valor será del 100% del valor de la hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias que se abonen por trabajar en domingo y festivo entre las 22:30 y las 6:00 horas, se incrementarán con un 25% más que las del apartado anterior.

Art. 20 Licencias Retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, que deberán ser justificados con la debida documentación que cada caso requiera:

- a) Por matrimonio o uniones de hecho (20) días.
- b) Por alumbramiento de la esposa cuatro (4) días, que se convertirán en seis (6) días si tiene que desplazarse a más de 100 Km. del lugar de residencia de la localidad de donde vivan. En caso de cesárea se ampliará a dos días más.
- c) Por muerte del cónyuge, hijos, hermanos, padres, y abuelos de uno y otro cónyuge cinco (5) días naturales, que se convertirán en siete (7) días si tiene que desplazarse más de 100Km.
- d) Por muerte de hermanos políticos; tíos, nietos, y sobrinos, de uno u otro cónyuge, dos (2) días, que se convertirán en cuatro (4) días cuando tengan que desplazarse a más de 100Km.
- e) Por traslado de domicilio dos (2) días.
- f) Durante un (1) día en caso de boda de hijos, hermanos, padres y nietos de uno u otro cónyuge que se convertirán en tres (3) días si tiene que desplazarse más de 300 Km.
- g) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padre o madre de uno de los cónyuges, hermanos, nietos y abuelos, cinco (5) días, que se convertirán en siete (7) días si tiene que desplazarse a más de 100 Km.
- h) El trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario para la asistencia al médico de cabecera, especialista y médico de la empresa.
- i) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de formación Profesional, Educación General Básica, bachillerato Unificado Polivalente, Universitario o los conductores de cualquier vehículo de la empresa que tengan que renovar el carnet de conducir o tuviera que sacarse otros de categoría superior para el servicio de la empresa, o para la renovación del D.N.I. con previo aviso de la empresa.
- j) Por divorcio y separación diez (10) días después de que la sentencia sea firme: de este permiso serán descontados los días que se hayan precisado para la tramitación del expediente.
- k) El tiempo necesario para la asistencia a cursos de formación y ampliación de conocimientos sobre el oficio, proporcionado por la empresa y oído el comité de la empresa.
- l) Cuatro días de asuntos propios, siendo requisito necesario para su disfrute que no coincidan con ausencias de más del 40% del personal de la sección a que pertenecen. Este permiso deberá solicitarse y notificarse a la empresa con, al menos, cinco días de antelación a su disfrute.
- m) Permiso de preparación al parto, se concederá los permisos por el tiempo indispensable necesarios, tanto para la asistencia de exámenes prenatales y cursos de técnicas de

preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral así como la asistencia a técnicas de fecundación en centros de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando no pueda asistirse fuera de la jornada laboral.

n) Permiso por maternidad o paternidad,

1º.- En el caso de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a disfrutar un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en partos múltiples a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 sean inmediatamente posteriores al parto y disfrutadas obligatoriamente por la madre, en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre o el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2º.- El permiso por maternidad o paternidad dará lugar a la percepción del 100% de las retribuciones que se venían percibiendo.

3º.- El periodo vacacional será acumulable al periodo de permiso de maternidad o paternidad, siempre que las vacaciones se efectúen dentro del año natural.

o) Permiso por adopción o acogimiento

1º.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2º.- Asimismo la duración del permiso será de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3º.- En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos.

4º.- Uno de los padres hará uso de las licencias descritas; el otro o la otra tendrán derecho a un permiso retribuido del artículo anterior.

5º.- En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que

correspondan en los casos de parto del artículo anterior.

6º.- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si la adopción se realizará en el extranjero la licencia de permanencia para el traslado del adoptado al domicilio se verá incrementado en un periodo de entre 15 días y un mes y según necesidades justificadas documentalmente.

p) Permiso de lactancia

El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal, por el mismo tiempo (una hora) y con la misma finalidad.

Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción y acogimiento familiar múltiple.

q) Interrupción voluntaria del embarazo.

En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante de licencia retribuida, siempre que no se encuentre en situación de incapacidad temporal. El empleado de esta empresa cuyo cónyuge o equivalente se someta a dicha interrupción, dispondrá de un día.

r) Excedencia por cuidado de familiares.

1º.- Los empleados y empleadas tendrán derecho a un periodo de 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa.

2º.- Asimismo derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3º.- En ambos casos, la permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Además se tendrá derecho a la reserva del puesto del trabajo durante todo el periodo de excedencia.

La empresa deberá informar a los padres y madres en excedencia de todos los cursos de formación convocados, para que puedan concurrir a su selección en condiciones de igualdad respecto del resto personal, y aceptar además su participación.

s) Licencia por paternidad y acogimiento familiar.

1º.- Por el nacimiento o adopción o por acogimiento familiar, el padre o la madre, empleado público, tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables consecutivos o no, pero

comprendidos en el periodo de quince días a partir de la fecha de nacimiento.

2º.- Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviese lugar a más de 100 kilómetros, el empleado/a tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el periodo de licencia a que se refiere el apartado anterior.

t) Licencia por matrimonio propio, inscripción en el registro de uniones de hecho de la comunicada, o de pariente

1º.- Por razón de matrimonio propio, o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro público oficial de Uniones de Hecho, el empleado/a tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales y consecutivos, que podrá acumular al periodo vacacional y no disfrutar necesariamente a continuación del hecho causante.

2º.- Cuando el matrimonio lo contraigan: padre, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos, el empleado/a tendrá derecho a una licencia de 1 día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 375 kilómetros del lugar de la residencia habitual del empleado/a.

Art. 21 Licencias sin retribución.

Dos (2) días por asuntos propios, sin retribución alguna. Son requisitos necesarios para su disfrute que no coincidan con ausencias de más de 10% del personal de la sección a la cual pertenecen. Este permiso deberá solicitarse y notificarse a la empresa con, al menos, cinco días de antelación a su disfrute.

CAPÍTULO SEXTO

Art 22 Régimen Disciplinario

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

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

Art 23. Graduación de las faltas

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

Art 24 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 podrá ser considerada falta grave o muy grave.
7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves
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, ni para sus compañeros o terceras personas.
10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Art. 25 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 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, sus compañeros 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 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 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.
8. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
9. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
10. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
11. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
12. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Art 26 Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez 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 o subordinados.
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 o sus compañeros 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.

Art 27 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.

Art 28 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 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 de Personal en el plazo de dos días de una copia de la notificación o aviso de sanción comunicada al trabajador/trabajadora.

CAPÍTULO SEPTIMO

Art. 29 Beneficios Sociales.

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

a) Por matrimonio..... 113,19 €

b) Por natalidad..... 113,19 €

c) Por permanencia Con fundamento en el Art 26.1. del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores 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 €

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria, la cual adoptará la resolución pertinente.

La gratificación pactada para los 64 años también será abonada a aquel trabajador que, teniendo condiciones para poder acceder a la Jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada entre un 15% y un 85%, 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.

d) En caso de fallecimiento de un trabajador por enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará al beneficiario que el nombre, la cantidad de 4.500€.

En el supuesto de que no tuviera cónyuge o estuviera en trámites de separación o divorcio, dicha cantidad en su defecto la percibirán los hijos/as en partes iguales, y de no tener hijos/as lo percibirán los padres y en su defecto los familiares directos

Art. 30 Ayuda a hijos discapacitados.

La empresa abonará a cada trabajador/a que tenga hijos/as o familiares discapacitados que los tengan en cartilla de la Seguridad Social, un complemento de 205,8 € mensuales por hijo/a o familiar discapacitado.

Art. 31 Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 14/ 1.981 dictado en el desarrollo del A.N.E. y para el caso de que los trabajadores/as con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de los derechos, la Empresa por el presente Convenio se obliga a sustituir a cada trabajador/ra del seguro de desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo entre trabajador/a y la Empresa para poder acoger a lo antes estipulado.

Art. 32 Seguro de invalidez absoluta permanente y muerte por accidente de trabajo.

La empresa efectuará la contratación a cargo de la misma, de un seguro de invalidez absoluta, permanente, y muerte por accidente de trabajo, cuyas garantías entenderán al conjunto de los trabajadores/as de la empresa afectados por el presente convenio.

En caso de fallecimiento del trabajador, el abono de la cantidad estipulada se efectuará a los mismos beneficiarios del artículo 29 d)

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

30.000 € en caso de muerte por accidente de trabajo.

30.000 € en caso de invalidez absoluta, permanente.

40.000 € en caso de gran invalidez por accidente de trabajo

CAPÍTULO OCTAVO

Art. 33 Categorías

Los grupos y categorías que a continuación se definen son meramente enunciativos sin que exista por parte de la empresa obligación de cubrir cada una de ellas, y existiendo la posibilidad de crear nuevas categorías diferentes de las aquí pactadas.

Atendiendo a las funciones, el personal se clasifica en grupos profesionales que a su vez se componen de diferentes categorías; los grupos profesionales son:

1º GRUPO PROFESIONAL- PERSONAL TÉCNICO.

Que se compone de las siguientes categorías:

1.1 Técnico de grado superior.

Posee el título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos, en virtud del contrato concertado en razón de su título, de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección de la Empresa.

1.2 Técnico de grado medio.

Posee el título profesional de grado medio y trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la dirección, y desarrolla las funciones y trabajos propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial esta atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de base para el estudio de precios y, procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

1.3 Técnico no titulado

Es aquel trabajador que por sus conocimientos técnicos y prácticos, desarrolla las funciones propias según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. Ejercen su trabajo con responsabilidad limitada, según su función a las órdenes del personal superior o de grado medio titulado del servicio.

Poseerá conocimientos administrativos, informáticas y de gestión.

2º GRUPO PROFESIONAL: MANDOS INTERMEDIOS

2.1 Encargado.

Es el trabajador que procedente de algunas de las categorías profesionales del oficio o con titulación apropiada, tiene la confianza de la dirección de la empresa y amplios conocimientos teórico prácticos del oficio de poda.

Está bajo las órdenes de la dirección y personal técnico de la empresa, tiene mando directo sobre los capataces y demás personal a él encomendado, siendo responsable de que el trabajo se efectúe correctamente, así como del buen uso y mantenimiento de los vehículos, equipos de maquinaria.

2.2 Capataz.

Es el trabajador que domina todas las técnicas de poda, y que procede de algunas de las categorías profesionales del oficio o con titulación apropiada. Tiene la suficiente preparación teórico práctica para dirigir y distribuir el trabajo de las brigadas de él dependientes, bajo las órdenes del Encargado. Controlará el buen uso de vehículos y maquinaria. Facilitará a sus superiores cuantos datos precisen sobre el funcionamiento de las brigadas a su cargo, así como de las necesidades de materiales para las mismas.

3º GRUPO PROFESIONAL: PODADORES

3.1. Oficial 1º Poda € Tropa € Palmera.

Es aquel trabajador que posee amplios conocimientos teórico prácticos, para realizar todas las

operaciones de poda, saneamiento, cirugía o similares que fuera preciso ejecutar, a cualquier tipo de árbol, arbusto o palmera, y que domina y ejecuta la técnica de la poda y trepa, necesaria para realizar los trabajos en árboles de gran porte y palmeras ejemplares. Igualmente maneja cualquier tipo de maquinaria, herramientas y accesorios necesarios para realizar estos trabajos. En los trabajos de equipo, actuarán como jefes del mismo, dirigiendo el trabajo de la brigada a él encomendada.

3.2 Oficial 1º Poda € Trepa.

Es el trabajador que posee amplios conocimientos teórico prácticos, para realizar todas las operaciones de poda, saneamiento, cirugía o similares que fuera preciso ejecutar, a cualquier tipo de árbol, arbusto, y que domina y ejecuta la técnica de la trepa, necesaria para realizar los trabajos en árboles de gran porte. Igualmente maneja cualquier tipo de maquinaria, herramientas y accesorios necesarios para realizar estos trabajos. En los trabajos de equipo, actuarán como jefes del mismo, dirigiendo el trabajo de la brigada a él encomendada.

3.3 Oficial 1º Poda

Es el trabajador que posee los conocimientos teórico prácticos para poder realizar las operaciones de poda, saneamiento, cirugía o similares, que fuera preciso ejecutar a cualquier árbol que no se precisa la técnica de trepa. Igualmente maneja cualquier tipo de maquinaria, herramienta o accesorios necesarios para estos trabajos. En los trabajos de equipo, actuarán como jefes del mismo, dirigiendo el trabajo de la brigada a él encomendada.

3.4 Oficial 2ª Podador

Es el trabajador que tiene los conocimientos necesarios para ejecutar trabajos de poda de arbustos, y árboles sin que se requiera el conocimiento técnico descrito en las categorías anteriores. Manejará la maquinaria, herramienta y accesorios necesarios para desarrollar su trabajo, bajo la supervisión del oficial 1º que funcione como responsable de equipo.

4º GRUPO PROFESIONAL: PEONES ESPECIALISTAS

4.1 Peón Especialista

Es el trabajador que tiene la experiencia y conocimiento suficiente para poder realizar trabajos complementarios a la poda (señalización, manejo motosierra, etc.).

5º GRUPOS PROFESIONALES: CONDUCTORES Y MECÁNICOS:

5.1- Oficial 1º Conductor-Remolque.

Es el trabajador que conduce vehículos que por características, tiene que poseer el carnet tipo E (remolque no ligero), con conocimiento de la mecánica, que permita reparaciones de pequeñas averías cuidando del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo y remolque. Colabora con los trabajos propios de la brigada donde esté encuadrado. Se encargará del acondicionamiento de la carga con medios mecánicos (trituradora) o manual.

5.2 Oficial 1º Conductor-Grúa.

Es el trabajador que posee el carnet de conducir de la clase C y maneja vehículos que por sus características exigen la titularidad de dicho carnet y estén equipados con grúa. Es el responsable del mantenimiento, y limpieza del vehículo a su cargo, debiendo poseer los suficientes conocimientos de mecánica para la reparación de pequeñas averías. Colabora con los trabajos propios de la brigada de poda donde esté encuadrado, se encargará del acondicionamiento de la carga, con medios propios, mecánicos o manuales.

5.3. Oficial 2º Conductor.

Es el trabajador que posee el carnet de conducir de la clase B y maneja vehículos que por sus características exigen dicho carnet. Es el responsable del mantenimiento y limpieza del vehículo a su cargo. Colabora con los trabajos propios de la brigada de poda donde esté encuadrado, se encargará del acondicionamiento de la carga, con medios propios o manuales.

5.4 Oficial 2º Mecánico.

Es el trabajador que tiene conocimiento general del oficio, dedicándose a reparar la maquinaria de la empresa, cuidando del perfecto mantenimiento de la maquinaria y herramienta siempre que sean pequeñas averías.

Esta categoría recibirá los mismos incrementos que el Oficial 2º Conductor durante la vigencia de este convenio.

6º GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRATIVOS.

6.1. Oficial Administrativo

Es el trabajador con un servicio determinado a su cargo, que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro empleado a sus órdenes ejecuta bajo las dependencias de su jefe algunas de las funciones siguientes: cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe, extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no exceda en importancia a los de mero trámite; verificaciones de liquidaciones y cálculo de nóminas y Seguridad Social, y lo que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo, tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

6.2. Administrativo

Son los empleados que con cierta iniciativa y bajo la dirección de jefes administrativos y oficiales de 1º (si los hubiere), efectúan operaciones auxiliares de estadística o contabilidad; manejo de archivos y ficheros; correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

6.3. Auxiliar Administrativo.

Se consideran como tales aquellos administrativos que realicen funciones elementales y puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Como son, administración y archivo, atención al teléfono, etc.

Art. 34 Promoción profesional.

Los trabajadores/as con ánimo de superación, que quieran ascender en su categoría profesional, podrán aspirar a una categoría superior en su especialidad.

A tal fin, como requisito, deberán superar las pruebas determinadas por el personal Técnico de la Empresa y supervisado por el Comité de Empresa.

Para cubrir vacantes y puestos de nueva creación de categoría superior en el servicio, tendrán preferencia los trabajadores de la empresa, siempre que reúna los requisitos para tal fin. En igualdad de condiciones prevalecerá la antigüedad.

El puesto de Encargado y categorías superiores, son de libre designación por parte de la empresa.

La empresa comunicará a todo el personal, por medio del tablón de anuncios, las vacantes que necesite cubrir, para que este pueda tener opción de presentarse.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tenga reconocida, por un periodo superior a cuatro meses continuados o seis meses alternos, ascenderá automáticamente a dicha categoría.

A la categoría de oficial 1ª Administrativo, se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los oficiales de 2ª y los auxiliares.

Art. 35 Excedencia Voluntaria.

Todo trabajador de la empresa que así lo solicite tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria.

Para solicitarla tendrá que tener como mínimo una antigüedad de un año, y su duración será de al menos 4 meses y como máximo de cinco (5) años. Una vez concedida, podrá ser prorrogada, con el tope máximo fijado de cinco años.

Para solicitar el ingreso al final del periodo de excedencia, se deberá pedir al menos con 15 días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, y tal ingreso será automático y respetando el puesto anterior.

Las solicitudes deberán hacerse fehacientemente.

Art. 36 Retirada del Carnet de Conducir.

En el supuesto de que un trabajador, realizando su cometido con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones durante el tiempo que permanezca sancionado.

Si en dicha situación se le impusiera alguna sanción económica, la empresa correrá con los gastos de dicha sanción, siempre y cuando la infracción cometida sea imputable a la empresa.

Al personal de la plantilla con categoría de conductor que deba renovar el permiso de conducir que les habilita para su trabajo, la empresa les abonará el importe del mismo excluyendo los

recargos, multas, desplazamientos y demás cargos ocasionados por renovarlo fuera de plazo.

CAPÍTULO NOVENO

Art. 37 Cláusula de subrogación

Acogiéndose al texto íntegro en esta materia del Convenio Estatal de Jardinería, pasamos a desarrollarlo en este convenio, estando ambas partes de acuerdo con la aplicación de este artículo.

En las empresas afectadas por el presente convenio, cuya actividad sea la contratación con terceros, (organismos estatales, locales municipales, autonómicos, etc....) o particulares, de contratos de mantenimiento y conservación de Parques y Jardines y respecto a esta actividad exclusiva, la empresa que sustituya a la extinción o conclusión del contrato vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores de esta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad, salario, según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue.

El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en plantilla de la empresa sustituida.

Para que la subrogación y absorción referida, tenga lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que, la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial.

Igualmente la empresa sustituida deberá en el mismo plazo poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de subrogación.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

- 1.- Certificado del Organismo Competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidente de Trabajo de todos los trabajadores/as cuya subrogación se pretende o corresponda.
- 2.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajos afectados por la subrogación.
- 3.- Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
- 4.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores/as afectados.

- 5.- Fotocopia del libro de matrícula donde se encuentran inscritos los trabajadores/as afectados.
- 6.- Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
- 7.- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- 8.- Documentación acreditativa de la situación de baja, de I.T., de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban de ser absorbidos indiciando el periodo que llevan en tal situación y causas de la misma.
Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
- 9.- Copia de documentos diligenciados por cada trabajador/a efectuando, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su periodo vacacional en la nueva empresa, en la forma que por este acuerde o proceda legalmente, correspondiente al periodo devengado en la anterior empresa y no disfrutado o caducado, si bien la empresa sustituida deberá abonar al trabajador en su liquidación las cantidades que corresponda al periodo devengado por ella, y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al periodo de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo la empresa sustituida, abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o parte proporcional que haya devengado los trabajadores/as con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

CAPÍTULO DECIMO

Art. 38 Política preventiva

La gestión de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de la empresa, manifestando está claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos los empleados/ as. Esta política debe divulgarse y documentarse entre todos los empleados/as de la empresa, asegurándose que es comprendida y compartida por todos/ as.

Para ello la Empresa se compromete a reconocer la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la legislación vigente y a la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Organización de la prevención: La estructura preventiva

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El empleado/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en la vigilancia y control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Elección de los delegados de Prevención:

El delegado/a de Prevención será designado por las organizaciones sindicales de entre los representantes electos del Comité de Empresa.

Para determinar el número de delegados de Prevención a elegir, se tomará como número de trabajadores el determinado en el acta de Elecciones Sindicales para el cómputo a efectos de determinar el número de representantes a elegir.

1. Competencia de los delegados/as de prevención:

- a) Colaborar con empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados/as de prevención, estos estarán facultados para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley.

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, en plazo máximo de 24 horas, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario , así como al Comité de Prevención de Riesgos Laborales para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores y al Comité de Prevención de Riesgos Laborales, la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 LPRL.

3. Los informes que deban emitir los delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario/a a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado/a de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada por escrito y deberá elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados/as de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter laboral del personal al servicio de la empresa a la regulación contenida en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y dispondrán del mismo crédito horario mensual retribuido que el resto de representantes de los empleados.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin

imputación al citado crédito horario, el correspondientes a las reuniones del Comité de Prevención de Riesgos Laborales y a cualesquiera otras convocadas por el empresario/a en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

Los gastos por desplazamiento derivados de sus funciones de representación serán asumidos por la empresa.

.-Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y negociación regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y se regirá por el Reglamento de funcionamiento interno del mismo elaborado por los representantes del Comité de Empresa y los designados por la Empresa. Dicho Reglamento será revisado después de cada nueva vigencia del Convenio Colectivo, tras las Elecciones Sindicales o por cambio de las personas designadas por la Empresa.

En las reuniones del C.S.S. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables de prevención de la Empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la Empresa o trabajadores de la propia Empresa.

Tendrá la consideración de trabajo efectivo y, por tanto, no se computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 11.d de la LOR, el tiempo dedicado a reuniones del C.S.S y al desempeño de funciones propias del Secretario, teniendo que comunicar la utilización de dichas horas a su inmediato superior a efectos de cómputo.

El C.S.S podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos, que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente reglamento.

.-Plan de Prevención

Con el fin de establecer, documentar e implantar procedimientos para identificar, medir valorar y gestionar los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, con el objetivo de proteger la salud de los empleados/as y evitar daños a las instalaciones, a los equipos y al medio ambiente, la Empresa realizara el correspondiente Plan de Prevención.

Para ello se deberá realizar la correspondiente evaluación de riesgos laborales, identificando y valorando las condiciones de seguridad, los contaminantes ambientales físicos, químicos y biológicos, la carga de trabajo y todas aquellas características de los puestos de trabajo relativos a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que están expuestos los empleados. Estableciendo un programa de prioridades en la actuación

preventiva establecido en el artículo 15 de la LPRL.

Para ello se estará como mínimo a lo establecido en las guías elaboradas por el INST. que concretan lo establecido en la normativa en prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención se establecerá conjuntamente dentro del seno del Comité de Prevención de Riesgos Laborales determinando los siguientes aspectos:

- Definición de los objetivos.
- Determinación de las medidas preventivas a adoptar.
- Asignación de recursos humanos, económicos y materiales.
- Calendarización.
- Puesta en marcha de las acciones.
- Control del plan de prevención.

Cuando el plan de prevención este realizado y estén llevadas a cabo todas las medidas preventivas, deberá evaluarse la eficacia del mismo, comprobando para ello si se han alcanzado o no los objetivos prefijados.

El Plan debe considerarse un proceso dinámico, sujeto a las modificaciones que se estimen pertinentes entre la Empresa y los representantes de los empleados, en el seno del Comité de Salud y Seguridad; durante el desarrollo de las actividades establecidas en el mismo, permitiendo esta flexibilidad garantizar la eficacia de las medidas preventivas adaptándolas en todo momento a las nuevas circunstancias.

.- Plan de Formación en salud laboral.

La empresa dentro de sus obligaciones, establecerá un plan de formación anual dirigido a garantizar la cualificación y adiestramiento de todos los empleados en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones que como mínimo se ajustará a las funciones de nivel básico establecidas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para su diseño duración, calendarización y contenidos se estarán a las necesidades detectadas en la evaluación de riesgos y se consensuará en el seno del comité de Prevención de Riesgos Laborales con el asesoramiento técnico de los servicios de prevención.

Los Trabajadores que realicen tareas específicas en materia de prevención que le hayan sido asignadas por la Empresa deberán estar cualificados mediante la formación o experiencia requeridas en la Legislación.

El plan de Formación y adiestramiento se deberá revisar y actualizar anualmente, con el fin de adaptarlo a las evoluciones y variaciones de los riesgos presentes en los puestos de trabajo o en la Empresa.

Esta formación se deberá facilitar por la Empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de

los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los trabajadores o los delegados de prevención.

Se incluirá en el plan de formación en salud laboral la dotación anual presupuestaria para su ejecución así como la documentación y registros necesarios para la justificación de su realización.

.- Plan de Vigilancia a la salud

Se considera el concepto de DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO el conjunto de enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Se considera el concepto de ENFERMEDAD PROFESIONAL la contraída a consecuencia de trabajo ejecutado por cuenta ajena en la actividades que se especifican en el cuadro incluido en el RD 1299/2006 de 10 de Noviembre, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional.

Se considera el concepto de ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO a aquél trastorno de la salud que, pese a no ser originado exclusivamente por el trabajo, se ve influido por las condiciones laborales de una forma importante.

El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades y los daños derivados del trabajo que se produzcan entre los trabajadores a los efectos de identificar la relación entre estas y los riesgos para la salud existentes en el lugar de trabajo.

La empresa garantizará a los empleados y empleadas a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se aplicarán aquellos protocolos de vigilancia a la salud que sean específicos a cada puesto de trabajo después de haber efectuado la evaluación de riesgos.

Cuando existan riesgos específicos que modifique el carácter voluntario de los reconocimientos médicos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL será preceptivo y vinculante el informe de los Delegados de Prevención.

La empresa concertará a través de sus propios servicios o a través de los organismos oficiales o privados efectuará una revisión médica anual para todos los trabajadores. La copia de los resultados de la revisión médica se entregará a cada trabajador que lo solicite.

Plan de coordinación de actividades empresariales.

La empresa se compromete en aras a una efectiva implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al introducir una cláusula en los pliegos, de cláusulas administrativas particulares de los contratos de obras, realizadas por la Empresa que reproduzca el contenido del artículo 7, en realización con el 5.4 del Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, sobre prohibición de minoración económica del importe total de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales contenidas en el Estudio de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa se compromete a incluir en los pliegos de condiciones generales la obligación por

parte de la empresa contratista o concesionaria de dar cumplimiento a la normativa de prevención de riesgos laborales. Además de no poder incluir trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, para la prestación del servicio u obra, sin comunicarlo previamente al Comité de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa; para comprobar el cumplimiento de lo establecido en el RD 216/1999, sobre disposiciones mínimas de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo en el ámbito de las ETT.

.- Plan de emergencia.

La empresa establecerá, documentará, e implantará, procedimientos de actuación para los casos de emergencia dentro del año siguiente a la firma de este convenio. El plan tendrá el siguiente contenido:

- Pautas de actuación de empleados/as.
- Coordinación de ayuda exterior (Bomberos, Policía, Samu, etc....)
- Primeros auxilios y asistencia médica de urgencia.
- Extinción de incendios.
- Plan de evacuación.
- Personal encargado de poner en práctica cada medida.

Anualmente se realizará dos simulacros para comprobar la efectividad e idoneidad de las medidas adoptadas.

PLAN DE PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos, a fin de que los empleados/as que por sus propias características personales o estado biológico, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, o sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se arbitrará a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y de no poder ser así se establecerán las previsiones oportunas para que ocupen puestos de trabajo alternativos, propios del grupo o categoría a la que pertenezcan, y adecuados a su capacidad disminuida, siempre que se conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos. Igualmente podrán ser destinados a otras Áreas de la Empresa en cuyo caso, quedará vacante el puesto que anteriormente ocupaba, percibiendo, en ambos supuestos, la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional y puesto. Igualmente, desempeñarán estas funciones los empleados que hayan sufrido una disminución de su capacidad para la adecuada prestación del servicio habitual, en tanto se mantenga esta situación, y previa comprobación por la Comisión Paritaria y Comité de Salud.

.- Protección de la maternidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo incluido el cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio del turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica, cuando que estos supongan un riesgo para la embarazada, el feto, la madre o el niño/a durante el periodo de lactancia.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo, y le certificase el médico que, en el régimen de seguridad social, aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el caso de existir baja laboral de embarazo por riesgo la Empresa complementará las retribuciones hasta el cien por cien de las mismas.

.- Plan de Compras

Cuando la Empresa seleccione un proveedor de equipos de trabajo o materiales nuevos, esta lo notificará al Comité de Prevención de Riesgos Laborales, para determinar o comprobar, si el suministro se ajusta o no al Plan de Prevención establecido.

.- Uniformidad.

La Empresa dotará al personal que por razón de su trabajo lo necesite, según se determine, en la Legislación, tras la Evaluación de Riesgos o en el seno del Comité de Salud por las particularidades de los puestos; la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera. Será facilitada en dos ocasiones, la primera será la de verano, que se entregará el día 1 de mayo y segunda, la de invierno, que se entregará el día 15 de octubre.

Lo anterior se regulará en cuanto a periodicidad, cantidad y calidad por un reglamento que será negociado en el Comité de Prevención de Riesgos Laborales, cuestión esta, que no eximirá a la Empresa de su entrega.

Ropa de trabajo.

Anualmente se entregarán a los trabajadores, las siguientes prendas:

INVIERNO VERANO

1 pantalón de pana 1 pantalón
2 camisas m/larga 2 camisetas
1 cazadora forrada 1 cazadora
1 forro polar 1 polo o camisa m/corta
1 anorak (cada dos años) 1 par de botas CLETA
1 toalla 1 toalla
1 braga de cuello

Cada dos años se entregará un pantalón anti corte a los operarios que utilicen habitualmente la motosierra.

Se entregara un par de manguitos anti corte cada dos años, solamente para los podadores.

La entrega del vestuario de invierno será del día 15 al 31 de octubre, y la de verano del 1 al 15 de mayo.

El equipo de lluvia estará formado por un chubasquero (pantalón y chaqueta) y por un par de botas de agua.

Estas prendas se entregarán por solo una vez y sólo se repondrán en caso de rotura, previa entrega de la prenda deteriorada.

Todo trabajador que finalice su relación laboral con la empresa devolverá la ropa que le fue entregada.

Las prendas que determinen el Servicio de Prevención y el Comité de Prevención de Riesgos Laborales irán provistas de cintas reflectantes.

LA EMPRESA, junto con los representantes del COMITÉ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES supervisará y valorarán la calidad de las prendas del uniforme antes que se realicen dichas compras.

Gafas de Protección.

Los trabajadores que acrediten la necesidad de gafas graduadas, por problemas de visión, durante la jornada de trabajo, tendrán por parte y a cargo de la empresa el suministro de dichas gafas homologadas y graduadas de protección que establezca el Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39 Formación.

Las partes firmantes del presente convenio, en cuanto a materia de formación continua, se regirán por los acuerdos tripartitos (Gobierno-CEOE-CCOO-UGT) en dicha materia, o por acuerdo sectorial a que correspondiera esta actividad

Artículo 40. Igualdad entre mujeres y hombres

La empresa y los representantes de los trabajadores vendrán obligados a cumplir lo

establecido en la LEY ORGANICA 3/2007 DE 22 DE MARZO para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con este propósito ambas partes constituirán una comisión para aplicar en todo su contenido la citada LEY, y las disposiciones que la desarrollen en el futuro, y durante la duración de este convenio.

Disposición adicional

Los antiguos pluses de poda, remolque y trepa que venían cobrando las diferentes categorías por la especial dificultad y peligrosidad de estos trabajos, así como el antiguo complemento de jefes de equipo, pasaron a formar parte del salario convenio de estas categorías el 1 de enero de 1997.



STICS

INTER SINDICAL
VALENCIANA