

**Grupo VI.- PERSOAL OFICIOS VARIOS**

Oficial	26,35	9.617,75	2.371,50	330,00	1.335,40	13.654,65
Axudante	24,68	9.008,20	2.221,20	330,00	1.335,40	12.894,80
Peón	23,68	8.643,20	2.131,20	330,00	1.335,40	12.439,80
Aprendiz (mais novo de 18 anos)	22,30	8.139,50	2.007,00	330,00	1.335,40	11.811,90

R. 3160

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo para a empresa ARBOREJARDIN SL, da provincia de Lugo, asinado o día 12 de xullo de 2013, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

**ACORDO:**

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no Rexistro de convenios desta Xefatura, así como o seu depósito.

Segundo: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 26 de xullo de 2013.- A xefa do servizo de traballo e economía social, Matilde I. Alonso da Cunha

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARBOREJARDIN, SL****CAPITULO I****GENERALIDADES****ARTICULO 1.-AMBITO DE APLICACIÓN.-**

Las disposiciones del presente Convenio obligan a la empresa y trabajadores de ARBOREJARDIN, S.L., con domicilio social en Lugo, carretera N-640, km. 86,5, a Palloza y dedicada fundamentalmente a la actividad medioambiental y prestaciones de servicios agrícolas y medioambientales.

**ARTICULO 2.-AMBITO TEMPORAL.-**

El presente convenio entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2013, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016; ello con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**ARTICULO 3.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-**

En todo lo no recogido en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales generales, en especial el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y normas específicas aplicables sobre el particular.

**ARTICULO 4.- DENUNCIA.-**

El presente Convenio se prorrogará por períodos anuales de no existir denuncia, por cualquiera de las partes; la denuncia deberá hacerse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de su finalización.

**ARTICULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-**

Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de lo dispuesto en el Artículo siguiente.

**ARTICULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-**

Las remuneraciones y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, todas las retribuciones y emolumentos que viniesen percibiendo los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, ya fuese en virtud de lo establecido en Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior, pacto individual o colectivo, o concesión graciable de la empresa.

**ARTICULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

**ARTICULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo, cuando proceda, se constituye una Comisión Mixta Paritaria, formada por un miembro de la representación de los trabajadores y otro de la representación de la empresa.

---

**CAPITULO II**  
**TIEMPO DE TRABAJO**

---

**ARTICULO 9.- JORNADA DE TRABAJO.-**

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio, queda fijada en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

La empresa podrá distribuir la jornada de trabajo efectiva establecida en el párrafo anterior, a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad a toda o parte de la plantilla de la empresa, en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, debiendo fijar tal distribución en el correspondiente calendario laboral, en el que se concretará el horario de trabajo diario, jornadas, en su caso días de descanso y festivos correspondientes.

En todo caso y, habida cuenta de la actividad de la empresa, que conlleva la prestación de servicios a la intemperie, se distinguirá entre el denominado "horario de verano", comprendido entre los meses de marzo a octubre de cada año, con carácter general con jornadas diarias más amplias, de entre 9 y 9 horas y media y, el denominado "horario de invierno", que comprende el resto de los meses, con carácter general de jornadas diarias más limitadas, de entre 7 y 7 horas y media.

El personal administrativo y el que preste servicios en las instalaciones de la empresa, tendrá un horario fijo durante todo el año, de 9 horas a 14 horas y de 16 horas a 19 horas.

Descanso para bocadillo: Se establece, con carácter general, un descanso dentro de la jornada de trabajo de 15 minutos de duración, a disfrutar por la mañana, sin abandono del puesto de trabajo. Tal descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

**ARTICULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas trabajadas que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, prevista en el Artículo 9.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas, si el normal funcionamiento de la empresa y la organización del trabajo lo permiten, por tiempos de descanso equivalentes, incrementados en un 20 %.

En caso de que no fuese posible la compensación por tiempos de descanso, las horas extraordinarias realizadas se abonarán durante la vigencia del presente Convenio, a 8 euros/hora, con carácter general, y a 9 euros/hora, las realizadas en domingos o festivos. En ningún caso, las horas extraordinarias podrán ser retribuidas por debajo del valor de la hora ordinaria de trabajo.

**ARTICULO 11.- VACACIONES.-**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales.

A efectos del disfrute de las vacaciones, se seguirán las siguientes reglas:

Los trabajadores habrán de conocer las fechas que les correspondan de disfrute de vacaciones, con al menos dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

La empresa procurará que los trabajadores disfruten al menos 7 días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Por razones organizativas, se podrán disfrutar las vacaciones en dos bloques de dos semanas, cada uno, en cuyo caso, en el mes de enero del año que corresponda, se habrán de fijar los dos días de vacaciones que quedaron pendientes.

La retribución de las vacaciones será la correspondiente a una mensualidad.

**ARTICULO 12.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se

expone, ello sin perjuicio de los permisos y licencias que resulten de aplicación según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

Matrimonio: quince días.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica: Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días; parientes de segundo grado: dos días. Si fuese necesario desplazamiento fuera de la localidad del domicilio habitual, un día más, a mayores de los especificados.

Nacimiento de un hijo: tres días.

Traslado de domicilio habitual: un día.

Cumplimiento de deberes públicos: por el tiempo imprescindible.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

Lactancia de hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad.

En los casos de nacimientos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Cuidado directo de menor de 8 años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo, al menos, entre un octavo, como mínimo, y un medio, como máximo, de la duración de aquella, con disminución proporcional del salario.

Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñe actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre un octavo, como mínimo, y un medio, como máximo, de la duración de aquella.

Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma, como máximo hasta que el menor cumpla 18 años, reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquélla.

Por asuntos propios: un día.

Con independencia de lo anterior, e igualmente con independencia de las vacaciones reguladas en el artículo 11, se considerarán con carácter general como días de descanso o días no laborables en la empresa, los días 24 y 31 de diciembre y los días que, como tales, se establezcan en el calendario laboral, a fin de no superarse la jornada máxima anual de trabajo efectivo.

En caso de que los trabajadores, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia a clientes, tengan que prestar servicios en los días de descanso previstos en el presente apartado, se habrá de sustituir el descanso no disfrutado, por el tiempo de descanso equivalente, en fecha convenida entre empresa y trabajador.

---

### CAPITULO III RETRIBUCIONES

---

#### **ARTICULO 13.- SALARIO BASE.-**

Comprende, para el período que va desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013, los salarios que figuran para cada categoría profesional en las tablas anexas.

La modificación salarial para el resto de años de vigencia del Convenio, se fijará por la Comisión Negociadora del Convenio, entre los meses de enero y febrero de cada año.

#### **ARTICULO 14.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, la de verano en Julio y la de navidad en Diciembre, en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad.

La gratificación extraordinaria de verano, se hará efectiva el día laborable inmediatamente anterior al 25 de julio, y la de navidad, el día laborable inmediatamente anterior al 25 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en función del tiempo trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su abono.

El importe total de las dos gratificaciones extraordinarias, podrá ser prorrateado en doce mensualidades y abonada con la nómina mensual de cada trabajador, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### **ARTICULO 15.- COMPLEMENTO DE LIBRE DISPOSICIÓN.-**

Este complemento se aplicará a los trabajadores/as que, previo pacto con la empresa, además del cometido profesional específico que tienen asignado, estén a libre disposición de la empresa, en todo momento, para cubrir las necesidades del servicio y la atención de clientes, de carácter eventual, ocasional o excepcional, retribuyéndose de esta forma la adhesión voluntaria del trabajador a la denominada flexibilidad horaria. Su

cuantía será un porcentaje que se fijará sobre el salario base, mediante acuerdo, entre la empresa y el trabajador. Su cuantía no podrá ser inferior al 10 %, ni superior al 50 %, del salario base.

Se determina expresamente su carácter de no consolidable.

El complemento de libre disposición quedará sin efecto a partir del momento en que una de las partes, trabajador/a y empresa, lo comuniquen por escrito, cesando las obligaciones que empresa y trabajador/a asumieron en el momento del reconocimiento.

#### **ARTICULO 16.- DIETAS.-**

Los gastos de manutención y pernocta que se generen para el trabajador, como consecuencia de los desplazamientos que hayan de realizar, con motivo de su trabajo, serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

#### **ARTICULO 17.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN O KILOMETRAJE.-**

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción propios, que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, abonándole al trabajador la compensación de 19 céntimos de euro por kilómetro.

---

### **CAPITULO IV ACCIÓN SOCIAL**

#### **ARTICULO 18.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.-**

La empresa complementará la prestación que el trabajador perciba por hallarse en situación de I.T., hasta el 100 % de su salario, durante los 15 primeros días de la baja, ya derive por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, en el caso de la primera baja en el año natural.

En el caso de la segunda baja durante el año natural, el complemento hasta el 100% del salario será durante los 7 primeros días de la baja.

En el caso de la tercera baja o posteriores durante el año natural, no existirá complemento alguno por parte de la empresa.

#### **ARTICULO 19.- PÓLIZA DE SEGURO.-**

La empresa está obligada a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguro que cubra, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, en los grados de total y absoluta.

La cuantía mínima de la póliza será de 20,000,00 euros, para los casos de fallecimiento e invalidez total o absoluta por accidente laboral.

La empresa también vendrá obligada a contratar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil que, directa o subsidiariamente, le sea exigida a la empresa por todos los trabajos, actos u omisiones, propios de todos los trabajadores, con ocasión del desempeño de las funciones o cometidos encomendados en razón de sus empleos o cargos.

### **CAPITULO V**

---

### **OTROS ACUERDOS**

#### **ARTICULO 20.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La dirección de la empresa, a fin de avanzar y alcanzar un alto nivel en la calidad de todas sus actividades, respetando la protección del medio ambiente y preservando la salud de los trabajadores y de cuantos entran en contacto con la organización, ha definido su política de gestión con base a los siguientes principios:

Garantizar el cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable en materia de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la calidad de las actividades de la empresa, que generen aspectos medioambientales significativos o que impliquen riesgo para el personal de la empresa o para la sociedad en general.

Utilizar la satisfacción de los clientes, tanto a nivel interno como externo, como un indicador clave en la política de mejora continua de la organización.

Promover entre los suministradores, contratistas y subcontratistas de la empresa, el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas por la empresa en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

**ARTICULO 21.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada a la realización de los reconocimientos médicos, que resulten necesarios según el Plan de Prevención, que resulte de la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

**ARTICULO 22.- ROPA DE TRABAJO.-**

La empresa suministrará a cada trabajador, anualmente, la siguiente ropa de trabajo:

- 2 chaquetas
- 3 pantalones
- 4 camisetas
- 1 botas de seguridad
- 1 traje de aguas
- Ropa de abrigo diversa.

Si fuese necesario, se suministrará más ropa de trabajo, con el visto bueno del responsable.

Es obligación de los trabajadores mantener la ropa de trabajo suministrada por la empresa en condiciones adecuadas de presentación y limpieza, así como su utilización, especialmente, el material de protección.

Sin perjuicio de la ropa de trabajo referida en los párrafos anteriores, la empresa entregará a cada trabajador, con independencia de su área de trabajo, los equipos de protección individual (EPIS) que, en su caso, pudieran corresponder a resultados de la planificación de la acción preventiva.

**ARTICULO 23.- CONTRATACIÓN EVENTUAL DEL ARTICULO 15.1 b) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

**CAPITULO VI****CATEGORIAS PROFESIONALES****ARTICULO 24.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-**

La organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa, respetando en todo caso los derechos laborales que puedan corresponder a los trabajadores, en virtud de la aplicación de la normativa vigente o en virtud de la aplicación del presente Convenio.

**ARTICULO 25.- GRUPOS PROFESIONALES.-**

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en virtud de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, en los siguientes grupos profesionales:

**GRUPO I:** Se adscriben a este grupo los titulados de grado superior, así como los directivos de empresa y jefes de sección.

**GRUPO II:** Se adscriben a este grupo los trabajadores que, con mayor o menor grado de responsabilidad, realizan las labores administrativas de la empresa.

**GRUPO III:** Se adscriben a este grupo los trabajadores que, fundamentalmente, ejecutan el trabajo de índole material o mecánico. También se incluyen los trabajadores dedicados a funciones comerciales.

**ARTICULO 26.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.-**

En los Grupos Profesionales definidos en el Artículo anterior, se comprenden las siguientes categorías:

**GRUPO I:**

**Técnico:** Es el titulado de grado superior o medio, que desempeña las funciones propias de su título profesional..

**GRUPO II:**

**Administrativo:** Es el empleado que ejerce iniciativa y posee responsabilidad en el ámbito administrativo de la empresa, con o sin otros empleados a sus órdenes. Entre las labores que puede realizar se citan la ejecución de trabajos de cobro, pago, facturas y cálculo de las mismas, transcripción manual o informática e libros contables o de otro tipo, redacción de correspondencia y liquidaciones y cálculos de nóminas.

**Auxiliar Administrativo:** Es el empleado que realiza funciones administrativas elementales, mecánicas o no, inherentes a los trabajos de oficina.

**GRUPO III:**

**Comercial:** Es el empleado que realiza principalmente trabajos de propaganda y publicidad de la empresa, así como labores de comercialización de cualquiera de las actividades de la empresa.

**Encargado:** Es el empleado que, a las órdenes de un técnico o gerente, reúne condiciones prácticas para dirigir un grupo de profesionales o peones en sus labores.

**Jardinero:** Es el empleado que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas de las tareas propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la productividad.

**Auxiliar Jardinero:** Es el empleado que realiza los mismos cometidos asignados al Oficial de 1ª, con un rendimiento o grado de especialización menor que éste.

**Peón Especialista:** Es el empleado que ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Jardineros y Auxiliares de Jardineros.

**Peón:** Es el empleado encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación de esfuerzo físico.

#### **ARTICULO 27.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-**

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores, que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

Toda falta cometida por los trabajadores, se clasificará ateniendo a su importancia, intención y circunstancias concurrentes en leve, grave o muy grave.

Se considerarán falta leve las siguientes:

4.1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado. Igual calificación tendrá el abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo, salvo que dicho abandono cause perjuicio o riesgo de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grave o muy grave, en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

4.2 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.

4.3.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable. Igual calificación tendrá la negligencia en el desarrollo del trabajo, cuando no cause perjuicio o riesgo de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grave o muy grave, en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

4.4.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa, o discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si estos hechos produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves, en función de su entidad.

4.5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y cualesquiera otros datos que tengan incidencia laboral, tributaria o de Seguridad Social, siempre que puedan ocasionar algún tipo de perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrán ser considerados como grave o muy grave, en función del perjuicio ocasionado.

4.6.- El incumplimiento de las prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas, en cuyo caso podrán ser considerados como faltas graves o muy graves, en función del perjuicio ocasionado.

Se considerarán falta grave las siguientes:

5.1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o faltar al trabajo dos días al mes sin motivo justificado.

5.2.- Los deterioros graves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo, de los que fuera responsable.

5.3.- El falseamiento u omisión maliciosa de datos con incidencia laboral, tributaria o de Seguridad Social.

5.4.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y la negativa al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de reiteración de este tipo de conductas o que las mismas entrañen un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros de trabajo o terceros, los hechos serán considerados como muy graves.

5.5.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole, durante la jornada de trabajo, de manera reiterada y causando con ello perjuicio al desarrollo laboral.

5.6.- La embriaguez o estado derivado del consumo de drogas, que repercuta negativamente en el trabajo. En caso de que tales hechos comporten riesgos para las personas, podrán ser calificados como muy graves.

5.7.- La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos o material de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

5.8.- La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o de los clientes, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

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

5.10.- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores, que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

5.11.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.

5.12.- Aquellas falta que, conforme a lo indicado en el apartado 4 de faltas leves, hayan de ser calificadas como graves.

Se considerarán falta muy grave, las siguientes:

6.1.- Más de diez faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte cometidas en el período de seis meses, así como faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

6.2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, así como el hurto y el robo, tanto a los compañeros de trabajo, como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ellas, durante el desarrollo de la actividad laboral.

6.3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en el material, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

6.4.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados, clientes o proveedores de la empresa.

6.5.- La simulación de enfermedad o accidente o cualquier manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción cuando, encontrándose de baja el trabajador, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

6.6.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

6.7.- La desobediencia continuada o persistente.

6.8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6.9.- Los atentados contra la libertad sexual, que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

6.10.- La reincidencia en la comisión de faltas graves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.

6.11.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en el apartado 4 de faltas leves o en el apartado 5 de faltas graves, hayan de ser calificadas como muy graves.

7.- 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

8.- Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

-Por faltas leves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

-Por faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

-Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta 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, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a la que éste pertenezca, si los hubiere.

En cualquier caso, la empresa dará traslado a la representación legal de los trabajadores de copia de las notificaciones de sanción, por la comisión de faltas graves o muy graves, en el plazo de tres días, a contar desde dicha notificación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.-**

El presente convenio, sustituye y deja sin efecto el acuerdo de inaplicación del régimen salarial de 7 de septiembre de 2011, firmado entre la empresa y los trabajadores/as. Respecto al apartado quinto, del citado acuerdo, se sustituye por la aplicación del presente convenio, quedando por tanto sin efecto, teniendo en cuenta la situación de la empresa.

#### **TABLA SALARIAL 2013.- CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARBOREJARDIN, SL** **Vigencia desde el 01-01-2013 al 31-12-2013**

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	RETRIBUCION ANUAL
Técnico	740,00	10.360,00
Comercial	710,00	9.940,00
Administrativo	680,00	9.520,00
Auxiliar Administrativo	660,00	9.240,00
Encargado	740,00	10.360,00
Jardinero	710,00	9.940,00
Auxiliar Jardinero	690,00	9.660,00
Peón especialista	680,00	9.520,00
Peón	660,00	9.240,00