

Información útil sobre el Convenio Colectivo de Empresas de Centros de Jardinería

Después de un año de negociaciones con las Federaciones (UGT y CCOO), el pasado día 2 de diciembre de 2022 se llegó a un acuerdo final firmando el V Convenio Colectivo de Empresas de Centros de Jardinería.

Confirmamos que ya está registrado el convenio en el RegCon pero aún no está publicado en el BOE. Confiamos en que no haya trámites de subsanación y quede se publique muy pronto.

A continuación, exponemos las novedades con respecto al Convenio anterior. En el nuevo texto normativo se ha introducido un **nuevo Grupo Profesional IV** para funciones de carga descarga y recepción de mercancía, transporte y preparación y reparto de mercancía, embolsado y preparación de pedidos, limpieza vigilancia y mantenimiento y ayuda a realización de inventario.

Asimismo, **se ha modificado las modalidades contractuales** recogidas en el artículo 13 de conformidad con la nueva reforma laboral establecida por Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre), introduciendo los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (6 meses a un año), el contrato de formación en alternancia (3 meses a 2 años) y el contrato por circunstancias de la producción.

Otra novedad que destacar es la referida a la **tabla de incremento salarial** donde, además de eliminarse la cláusula de revisión salarial, se ha pactado una subida del salario definitivo para el 2021 del 2,3%, en el 2022 del 3,3% y para el año 2023 se ha previsto, para el grupo "Personal Base", es decir el nuevo Grupo Profesional IV, un salario definitivo de 16.100 euros.

Además, para el año 2021 y 2022, **se congela la indemnización por desplazamiento** para todo el personal afectado por el Convenio de 71, 27 euros.

Se ha ampliado la **excedencia por cuidados**, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial no retribuida por cuidado de familiar de primer grado que acrediten necesidad de cuidados por una duración de 15 días a 3 meses.

En esta misma línea, se ha introducido como **licencia no retribuida para aquel trabajador que acredite necesidad de cuidado de un familiar de primer grado** por motivo de enfermedad con duración de 1 día a 3 días y con preaviso de una semana.

Como **licencias retribuidas** se añaden las siguientes:

- Cuatro horas al año para la asistencia a consultas sobre la reproducción asistida.
- Hasta 10 horas al año para el acompañamiento a la pareja para la preparación del parto.
- Hasta un máximo de siete días continuos al año en caso de enfermedad grave de un hijo de hasta 13 años que requiera hospitalización.

Finalmente, se ha introducido en el capítulo VII una serie de **cláusulas referidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** dando cumplimiento a la obligación prevista en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios, y en el y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Durante la próxima EXPOGARDEN que se celebra los días 1 y 2 de febrero en Sevilla, dispondremos de un espacio para comentar este tema en la Asamblea General 2023.



Patronal del Convenio Colectivo de Empresas de Centros de Jardinería