

Finca número	En catastro		Aprovechamiento	Superficie afectada m ²	Nombre y domicilio del titular	Fecha convocatoria		
	Polígono	Parcela				Día	Mes	Hora
4.369-A	17	230	Cereal regadio.	1.145	Rubén Arce Barzábal. Notificación: Vicente Armentia Beldandia. Zambrana. Arrendatario: Vicente Armentia Beldandia. Zambrana.	12	6	10,30
4.370-A	17	229-b	Cereal regadio.	525	Raúl Armentia Beldandia. Ribabellosa (Alava).	12	6	11,00
4.371-A	17	229-a	Cereal regadio.	515	Luis Armentia Beldandia. Calle de Heraclio Fournier, 23, 3.º Vitoria. Arrendatario: Raúl Armentia Beldandia. Ribabellosa (Alava).	12	6	11,00
4.372-A	17	228	Cereal regadio.	1.130	María Teresa Perea Ocio. Plaza Zaldiarán, 8, 1.º izquierda, Vitoria.	12	6	11,30
4.373-A	17	227	Cereal regadio.	1.160	Hermanos Perea Ocio e Inés Ocio. Plaza Zaldiarán, 8, 1.º izquierda, Vitoria. Arrendatario: Antonio Samaniego. Zambrana.	12	6	11,30
4.348/1-A	—	—	Caminos.	6.235	Dominio público.	—	—	—

MINISTERIO DE EDUCACION

13401

ORDEN de 18 de abril de 1979 por la que se transforma la Sección de Formación Profesional de primer grado de San Pedro del Pinatar (Murcia) en Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grado, funcionando como tal a partir del próximo curso académico 1979-80.

Ilmo. Sr.: En uso de las facultades conferidas en el artículo 2.º del Real Decreto 385/1978, de 22 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 17 de febrero siguiente), por el que se transforma en Centro Nacional de Formación Profesional la actual Sección de Formación Profesional de Primer Grado de San Pedro del Pinatar (Murcia), que habrá de funcionar en un edificio de nueva construcción.

Este Ministerio ha tenido bien disponer:

Primero.—El Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grado de San Pedro del Pinatar impartirá las enseñanzas de Formación Profesional que a continuación se expresan, a partir del próximo curso académico 1979-80:

Primero grado en las ramas de: Eléctrica, Profesiones de Electricidad y Electrónica; Delineación, Profesión Delineante; Automoción, Profesión de Mecánica del Automóvil; Administrativa y Comercial, Profesión Administrativa.

Segundo grado en las ramas de: Electricidad y Electrónica, especialidad de Electrónica de comunicaciones; Delineación, especialidad de Delineante en edificios y obras; Automoción, especialidad de Mecánica y Electricidad del Automóvil; Administrativa y Comercial, especialidad Administrativa.

Segundo.—Las anteriores enseñanzas del segundo grado no podrán implantarse cuando el número de alumnos inscritos provisionalmente, en cada especialidad, sea inferior a veinte.

Tercero.—La plantilla de Profesorado del Centro de referencia será la que a continuación se relaciona:

Área formativa común: Un Profesor de Lengua, un Profesor de Formación Humanística, un Profesor de Idioma moderno, un Profesor de Formación religiosa, y un Profesor de Educación Físico-Deportiva.

Área de Ciencias Aplicadas: Un Profesor de Matemáticas, un Profesor de Física-Química, y un Profesor de Ciencias de la Naturaleza.

Área de ampliación de conocimientos: Un Profesor de Organización Empresarial, un Profesor de Seguridad e Higiene en el Trabajo y un Profesor de Legislación.

Área de conocimientos técnicos y prácticos: Un Profesor de Técnicas de expresión gráfica, un Profesor de Tecnología Eléctrica, dos Profesores de Tecnología Electrónica, dos Profesores de Teoría del Dibujo, dos Profesores de Tecnología de Automoción, dos Profesores de Tecnología Administrativa, un Maestro de Taller de Electricidad, dos Maestros de Taller Electrónico, dos Profesores de Prácticas de Dibujo (M. T.), dos Maestros de Taller de Automoción y dos Profesores de Prácticas Administrativas (M. T.).

Cuarto.—En principio, siempre que la suma de horas de clase asignadas a un Profesor no exceda de las señaladas para la dedicación exclusiva, se nombrará a un solo Profesor para las asignaturas de Lengua Española y Formación Humanística, otro

para las asignaturas de Física-Química y Ciencias de la Naturaleza y un solo Profesor para toda el área de ampliación de conocimientos.

Quinto.—Los gastos de personal administrativo y subalterno que sea preciso contratar serán financiados con cargo al presupuesto del Patronato de Promoción de la Formación Profesional. Asimismo y con cargo a este Patronato se abonarán los gastos de toda clase que ocasione el funcionamiento del nuevo Centro. Igualmente los gastos de material inventariable y mobiliario serán satisfechos con cargo a los fondos de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar o del Patronato de Promoción de la Formación Profesional.

Sexto.—Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias para que, en relación con la demanda real de puestos escolares, implante en el próximo curso académico todas o algunas de las ramas autorizadas en la presente Orden, así como para determinar el personal administrativo y subalterno que deba ser contratado. Igualmente se autoriza a la citada Dirección General para adoptar las Resoluciones que estime pertinentes con objeto de que el nuevo Centro estatal pueda comenzar sus actividades, así como cuantas medidas considere necesarias para el buen funcionamiento del mismo.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 18 de abril de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Angel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

13402

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de trabajo de Jardinería y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de trabajo interprovincial de Jardinería y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de marzo de 1979 tiene entrada en esta Dirección General un escrito, acompañado por la documentación correspondiente: Acta de los acuerdos finales de la Comisión Deliberadora y el texto del Convenio firmados el 23 de febrero de 1979, en que los representantes de la Confederación Española de Horticultura Ornamental, como Entidad patronal, y los de la Confederación de Actividades Diversas de Comisiones Obreras y los de la Unión Sindical Obrera, solicitan la posible homologación del Convenio Colectivo de trabajo anteriormente aludido, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que a los efectos de comprobar si tal homologación se ajustaba a las prescripciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y como diligencias para mejor proveer, se solicitó informe del Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro Directivo, el cual lo emitió con fecha 5 de abril de 1979, en el sentido de que los incrementos de la masa salarial bruta no superaran los topes establecidos en el citado Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el citado acuerdo; y posteriormente se emitió el informe correspondiente. Sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, ésta resolvió dar conformidad al mismo en su reunión de 23 de abril de 1979;

Resultando que, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, aquellas Empresas para las que la aplicación de estas nuevas tablas salariales suponga la superación de los criterios de referencia establecidos, deberán notificar y demostrar ante la Delegación de Trabajo respectiva, si la Empresa es provincial o de ámbito inferior, o ante la Dirección General de Trabajo, si es de ámbito superior, en el plazo de quince días, su adhesión o separación del mismo. También deberán notificar la decisión adoptada a la representación de los trabajadores afectados;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolló, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, como comprobó el Gabinete de Asesoramiento Económico de este Centro Directivo, en base a la declaración de las Empresas, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, como homologación; que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos les ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo interprovincial de trabajo de Jardinería y sus trabajadores, suscrito el día 23 de febrero de 1979 por la Confederación Española de Horticultura Ornamental, la Confederación de Actividades Diversas de Comisiones Obreras y la Unión Sindical Obrera, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que, de acuerdo con el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/77, de 25 de noviembre, las Empresas que entiendan que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 8 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE JARDINERÍA

(De 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1979)

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio obligará a las Empresas afectadas por la Ordenanza Laboral de Jardinería.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las Empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 2.º y 3.º de la Ley 16/76.

Los trabajadores que sean contratados por Empresas estatales o por Corporaciones provinciales o municipales se registrarán en sus relaciones laborales por el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Art. 4.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1979, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Duración*.—La duración de este Convenio será de un año, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 1979.

Art. 6.º *Prórroga y revisión*.—Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no hubiera denuncia de una de las partes con antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Prelación de normas*.—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario, a otras disposiciones de carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se aplicará la Ordenanza Laboral para Jardinería, Ley de Contratos de Trabajo de Relaciones Laborales y Ley de Relaciones de Trabajo.

Art. 8.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

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

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

Expresamente y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, el cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, el régimen horario pactado.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de los pactos, el presente Convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 10. *Comisión paritaria*.—Se crea la Comisión paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión paritaria estará integrada por tres vocales en representación de los empresarios y otros tres en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión deliberadora del Convenio.

CAPITULO III

Art. 11. *Clasificación del personal*.—De acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería y Ley de Relaciones Laborales, el personal se clasificará:

a) Personal fijo.

Es aquel que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería.

b) Personal eventual.

Es el admitido por las Empresas para trabajos de duración indeterminada, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa, sin que exceda de tres meses al año.

c) Personal de obra o servicio determinado.

Cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado. Si el trabajo excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización, que no será inferior al importe de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

d) Personal interino.

Es el contratado para sustituir a trabajadores de la plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido período el personal contratado para tales sustituciones continuase al servicio de la Empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma, ocupando el último lugar del escalafón entre la de su categoría y clase.

Los contratos deberán formalizarse necesariamente por escrito, y en el caso de los interinos, hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y causas de la sustitución. En los contratos interinos, en caso de no ser ciertos el nombre del trabajador sustituido o la causa de sustitución, los trabajadores así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

Art. 12. *Clasificación funcional.*

A) Personal técnico:

1) Técnico de grado superior.

Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes o idóneos a sus estudios, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de su título, de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la dirección o jefatura de la Empresa.

2) Técnico de grado medio.

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 le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que haya de realizarse.

Preparar los datos que puedan servir de base para el estudio de precio.

Procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3) Encargado general: Técnico no titulado.

Es el técnico, procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la Empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre los Encargados, Capataces y demás personal del sector a él encomendado.

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

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

Facilita a sus Jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimientos de trabajo.

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

4) Delineante.

Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas, en la oficina a las órdenes del personal superior no titulado de Empresa.

B) Personal administrativo:

1) Jefe administrativo.

Es quien asume bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo. Sólo existirán en aquellas Empresas en que exista una plantilla administrativa mínima de tres oficiales, seis auxiliares y tres aspirantes.

2) Oficial administrativo.

Son aquellos que tienen dominio total del oficio, realizan a título orientativo entre otros las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificaciones de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

3) Auxiliar administrativo.

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo; mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

4) Aspirantes.

Se entenderán por tales aquellos que dentro de la edad de catorce a dieciocho años trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

C) Personal oficios manuales:

1) Encargado.

Son los que con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

2) Oficial primera.

2.1. Jardineros.—Es el operario que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, cultivo y reproducción de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección, realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de todas las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle, y de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta alimétrica, y asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del Encargado o Capataz y ha de marcar las directrices para el trabajo de los especialistas y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización y conservación de jardines, cultivo y siembra.

2.2. Conductor.—Es el personal que conduce los vehículos de la Empresa ayudando a la carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cantidad de la misma.

Para el caso que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal del carné por un máximo de seis meses, desempeñarán tareas de jardinería o mantenimiento de la maquinaria de la Empresa, garantizándoseles el salario que percibirían.

Se distinguen las categorías:

a) Chófer de primera.—Es el que se halla en posesión del carné de primera o primera especial, con conocimientos de mecánica que permitan la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

b) Operario Conductor.—Es aquel que hallándose en posesión del carné de conducir de segunda, tiene conocimientos de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial segunda.

2.3. Maquinista.—Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tal como: excavadora, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, tren de siega, etc.

Como los Chóferes, deben conocer la máquina y son responsables de su buen funcionamiento, cuidado, limpieza y conservación; en caso que no haya trabajo de su especialidad, colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial primera.

3) Oficial segunda.

3.1. Oficial segunda Jardinero.—Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en el jardín y en los viveros, bajo la dirección del oficial Jardinero o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación y en la producción y cultivo de plantas en viveros.

A título de orientación, se considerarán operaciones fundamentales las siguientes:

Desfonde, cavado y escarda, tanto a mano como a máquina. Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación y transporte de cualquier género y tamaño de plantas.

Riegos en general.

Limpieza de plantaciones, viveros y jardines.

Poda de árboles en sus diversas especies.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclareo y recorte de arbustos.

Siega, tanto a mano como a máquina.

Multiplicación de plantas.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.

Enmacetado y repicado de planteles.

Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.

Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.

3.2. Tractorista.—Conducen tractores de más de 30 CV. y máquinas afines. Al igual que los demás, son responsables de los vehículos a ellos confiados. Queda asimilado, a efectos retributivos, al Oficial de segunda.

4) Especialista.

Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad. Siega de césped, a mano y con máquina, sabiendo utilizar el tipo de máquina más adecuado para cada césped.

Conduce los distintos tipos de transportes internos, como son Dumpers y análogos.

Recorta setos de formas artísticas, dibujos de formas geométricas.

Poda en su día de árboles y arbustos que con su especie, situación o características precisan de atención, y en general realiza los trabajos que, dentro de su sencillez, precisan de un cuidado especial.

Siempre, y todo bajo la dirección del Jardinero o Encargado, injertará esquejes, abonados, riegos y tratamientos fitosanitarios.

5) Peón Jardinero.

Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

6) Aprendiz.

Son aquellos trabajadores comprendidos entre quince y dieciocho años ligados con la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual éstas, a la vez que utilizan los trabajos del Aprendiz, se obligan a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, las funciones propias de jardinería.

7) Pinche.

Operarios entre dieciséis y dieciocho años que realizan labores características análogas a las que ejecutan los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

8) Vigilante.

Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la Empresa y obra que realice.

9) Limpiador-Limpiadora.

Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad con un mínimo de cinco horas diarias será personal propio de la Empresa, y la misma se obligará a no acceder a personal de contratos, a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

D) Personal de oficios varios:

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en jardinería, tales como: Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras en piedra natural o artificial en seco o en hormigón. Formación de estanques, muros, cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardineros», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de estanques y surtidores, Iluminación de la «caseta de jardineros», caseta de los perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego, con tubería enterrada para conectar mangueras de riego a caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida de los estanques o lagos y surtidores; instalaciones de agua en general; instalación de fuentes, cascadas y manantiales, etc.; montaje de platabandas, anclaje de invernaderos, puestas en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montajes de sistemas de riego; trabajos de mecánica y soldadura, etc., asimilándose a primera o segunda, según su cualificación.

Art. 13. *Periodo de prueba.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 14. *Ascensos.*—Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería.

No obstante, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen percibiendo los salarios de Peones especializados, siendo Peones, o los de Auxiliares jardineros, siendo Peones especializados, automáticamente ascenderán a la categoría por la que vienen percibiendo su retribución.

El Oficial de segunda es asimilable a la anterior denominación de Auxiliar jardinero.

Art. 15. *Preaviso de cese.*—El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que hayan dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el enterado.

CAPITULO IV

Art. 16. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral a partir de la vigencia de este Convenio se fija en dos mil dieciocho horas efectivas de trabajo anuales.

Las Empresas, de acuerdo con el Comité de Empresa, Delegado de Personal y trabajadores, distribuirán de común acuerdo el calendario laboral. En caso de discrepancia se acudirá a la autoridad laboral competente.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Se evitará en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, sin que en ningún caso éstas superen lo establecido en el artículo 23, apartado 4, de la Ley de Relaciones Laborales.

El recargo de las horas extraordinarias será del 50 por 100 sobre la hora normal, a excepción de las realizadas en domingo o festivo o período nocturno, en cuyo caso el incremento será del 100 por 100.

Art. 18. *Vacaciones.*—El período vacacional será de treinta días naturales retribuidos.

Para que todos los trabajadores puedan disfrutarlas preferentemente en el período comprendido entre el 1 de mayo y

el 31 de octubre, las Empresas vendrán obligadas a concederlas en cada uno de los meses de dicho período al 20 por 100 de la plantilla.

Art. 19. *Licencias.*—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos.

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge y abuelos: Siete días naturales, si es fuera de ella y a más de 100 kilómetros de la localidad donde reside el trabajador.

c) Por alumbramiento de la esposa: Dos días naturales, ampliables a dos más si es fuera de la provincia.

d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, E. G. B., B. U. P y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

e) Durante un día por traslado de su domicilio.

Art. 20. *Servicio militar.*—Todo trabajador, durante el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años de servicio a la Empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el servicio militar y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporarse a la Empresa.

CAPITULO V

Art. 21. *Desplazamientos.*—Dentro del casco urbano se comprenden abonados los transportes y tiempo de desplazamiento por el que se denominará plus de transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier capital o población, en lo referente al tiempo de desplazamientos, la Empresa, los trabajadores y los representantes sindicales acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

Para desplazamientos fuera del casco urbano, el tiempo invertido se abonará a precio hora normal.

Los gastos de viaje correrán a cargo de las Empresas, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Art. 22. *Dietas.*—El importe de media dieta será de 350 pesetas a partir de un radio de 25 kilómetros del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de tarifa normal de taxis.

La dieta completa se abonará en un importe de 1.000 pesetas.

En los casos en que la Empresa sufragara el importe de los gastos que dan origen a la dieta o media dieta, la Empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas.

CAPITULO VI

Art. 23. *Régimen disciplinario.*—Las Empresas podrán sancionar a los trabajadores por la Comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves.

1) Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.

2) La falta de aseo y limpieza personal.

3) La falta de comunicación a la Empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.

4) La falta al trabajo un día al mes sin causa que le justifique.

5) El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves.

1) Más de tres faltas de puntualidad en un período de un mes.

2) Simular la presencia de otro trabajador, para fichar, firmar o contestar.

3) Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según la categoría.

4) Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.

C) Faltas muy graves.

1) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, sin que medie permiso a tal efecto.

2) El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa.

4) La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

5) La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.

6) Los malos tratos de palabra y de obra a los Jefes y compañeros.

7) La blasfemia habitual.

8) La reiteración en falta grave.

D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

— Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad. Despido.

E) En cualquier caso la Empresa deberá dar traslado al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en el plazo de dos días, de una copia de la notificación de solución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Art. 24. Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los veinte días, las graves a los dos meses de su comisión y las muy graves a los dos meses a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento de ellas.

CAPITULO VII

Art. 25. *Salario Convenio.*—Se considerará salario Convenio el que figura como tal en el anexo número 1.

Art. 26. *Plus transporte.*—Se establece un plus en concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento dentro del casco urbano de 1.800 pesetas mensuales.

Este plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) Plus de transporte regulado por la Orden ministerial de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.

b) El plus de distancia regulado por las Ordenes ministeriales de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad se abonará con un incremento del 20 por 100 sobre el salario base.

El trabajador que hubiera sido contratado expresamente y por escrito para desarrollar su trabajo en jornada nocturna no tendrá derecho al recibo del mencionado plus. Tampoco lo percibirán aquellas categorías profesionales exceptuados de este recargo en la legislación vigente.

Art. 28. *Plus de vinculación o antigüedad.*—Se establece un plus de vinculación o antigüedad según la tabla que se adjunta como anexo número 2, hasta un máximo de cuarenta años. Dicha antigüedad se empezará a percibir desde el día 1 del mes siguiente a su vencimiento y devengo.

La antigüedad se computará a partir del 1 de enero de 1950, a no ser que por disposición legal o concesión voluntaria de la Empresa se tuviera reconocida mayor antigüedad.

Art. 29.—*Pagas extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán durante el mes de julio y diciembre de cada año, por el importe del salario Convenio mensual (anexo número 3).

La paga de beneficios y conmemorativa o patronímica que se hallaban reguladas en el anterior Convenio y artículo 40 de la Ordenanza Laboral han quedado absorbidas y compensadas con los salarios pactados en el presente Convenio en su total contexto.

CAPITULO VIII

Garantías y derechos laborales

Art. 30. *Derecho de reunión.*—En tanto en cuanto no se promulgue normativa legal de obligado cumplimiento para patronales y centrales sindicales que regule la acción sindical dentro de las Empresas, las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán las actualmente contempladas en la legislación vigente. Si durante el tiempo de aplicación del presente Convenio se aprobase alguna disposición de carácter general sobre esta materia, la Empresa se someterá a la disposición vigente y se compromete a estudiar de manera inmediata y conjuntamente con los trabajadores la forma y grado de aplicación de dicha normativa.

Se aprobará la celebración de asambleas en los locales de la Empresa, asistiendo a las mismas sólo los trabajadores de ella y fuera de las horas de trabajo, con preaviso de cuarenta y ocho horas.

Art. 31. *Derecho de información.*—La Empresa estará obligada a facilitar a el Comité de Empresa o Delegados de Personal todos aquellos datos que éstos soliciten acerca de la situación de la Empresa y de las situaciones particulares de los trabajadores, tales como justificantes de altas y bajas en la Seguridad Social, certificados profesionales, etc.

Art. 32. *Derecho de reserva.*—En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, y por un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

CAPITULO IX

Beneficios sociales

Art. 33. La Empresa abonará a los trabajadores premios en la cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador: 5.000 pesetas.
- Por natalidad: 2.000 pesetas al nacimiento de cada hijo.
- Por jubilación anticipada:

- A los 61 años: 30.000 pesetas.
- A los 62 años: 25.000 pesetas.
- A los 63 años: 20.000 pesetas.
- A los 64 años: 15.000 pesetas.

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, buscando la más idónea para cada temporada y facilitará asimismo un equipo de impermeabilización cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

Art. 35. Al objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, las Empresas podrán premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción del cumplimiento del deber, fidelidad a la Empresa, interés en el trabajo, acendrado compañerismo, etc.; dichos premios consistirán:

- a) Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción.
- b) Recompensas en metálico, becas de estudio.
- c) Licencias retribuidas.

DISPOSICIONES FINALES

1) Las partes negociadoras ponen de manifiesto que las estipulaciones contenidas en el presente texto se acomodan a lo dispuesto sobre política salarial y de empleo en el Decreto 49/1978, de 26 de diciembre.

2) Se excluyen del presente Convenio las actividades que vienen rigiéndose por los Convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco del extinguido Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas, al igual que las actividades reguladas por la Ordenanza General del Trabajo en el Campo y Convenios Agropecuarios.

3) Las tablas de antigüedad del presente Convenio se incrementarán para el próximo en la misma cuantía que los crecimientos salariales que marque el Gobierno, menos tres puntos.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE JARDINERIA

Tablas salariales

(De 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1979)

Categorías	Cantidad
	Mensual
<i>A) Personal técnico</i>	
1) Técnico de Grado Superior	48.964
2) Técnico de Grado Medio	42.538
3) Encargado General. Técnico no titulado	36.111
4) Delineante	40.738
<i>B) Personal administrativo</i>	
1) Jefe administrativo	35.790
2) Oficial administrativo	33.219
3) Auxiliar administrativo	29.042
4) Aspirantes	17.917
	Por día
<i>C) Personal de oficios manuales</i>	
1) Encargado	1.063
2) Oficial de primera:	
2.1. Oficial de primera Jardinero	1.012
2.2. Conductor	1.012
a) Chófer de primera	1.012
b) Operario-Conductor	958
2.3. Maquinista	1.012
3) Oficial de segunda:	
3.1. Oficial de segunda Jardinero	958
3.2. Tractorista	958
4) Especialista	908
5) Peón Jardinero	855
6) Aprendiz	587
7) Pinche	587
	Mensual
8) Vigilante	28.748
9) Limpiador-Limpiadora	27.674

TABLAS DE VINCULA

	0 a 2	2 a 6	6 a 10	10 a 14	14 a 18	18 a 20	20 a 22
Técnico de Grado Superior	—	1.937	5.812	9.687	13.562	17.437	20.247
Técnico de Grado Medio	—	1.667	5.062	8.437	11.812	15.187	17.634
Técnico no titulado, Encargado general	—	1.437	4.312	7.187	10.062	12.937	15.022
Delineante	—	1.617	4.852	8.087	11.322	14.557	16.903
Jefe administrativo	—	1.425	4.275	7.125	9.975	12.825	14.891
Oficial administrativo	—	1.325	3.975	6.625	9.275	11.925	13.846
Auxiliar administrativo	—	1.162	3.487	5.812	8.137	10.462	12.148
Encargado	—	1.262	3.846	6.410	8.974	11.538	13.397
Oficial de primera Jardinero	—	1.222	3.666	6.110	8.554	10.998	12.770
Conductor	—	1.222	3.666	6.110	8.554	10.998	12.770
Chófer de primera	—	1.222	3.666	6.110	8.554	10.998	12.770
Operario-Conductor	—	1.222	3.666	6.110	8.554	10.998	12.770
Maquinista	—	1.222	3.666	6.110	8.554	10.998	12.770
Oficial de segunda Jardinero	—	1.159	3.477	5.795	8.113	10.431	12.112
Tractorista	—	1.159	3.477	5.795	8.113	10.431	12.112
Especialista	—	1.087	3.292	5.487	7.682	9.877	11.468
Peón	—	1.037	3.112	5.187	7.262	9.337	10.841
Vigilante	—	1.151	3.453	5.755	8.058	10.360	12.029
Limpiador/a	—	1.109	3.328	5.546	7.765	9.984	11.592

TABLAS DE PAGAS EXTRAOR

	0 a 2	2 a 6	6 a 10	10 a 14	14 a 18	18 a 20	20 a 22
Técnico de Grado Superior	48.964	50.901	54.776	58.651	64.526	66.401	69.211
Técnico de Grado Medio	42.538	44.225	47.600	50.975	54.350	57.725	60.172
Técnico no titulado, Encargado general	36.111	37.548	40.423	43.298	46.173	49.048	51.133
Delineante	40.738	42.355	45.590	48.825	52.060	55.205	57.641
Jefe administrativo	35.790	37.215	40.065	42.915	45.765	48.615	50.881
Oficial administrativo	33.219	34.544	37.194	39.844	42.494	45.144	47.065
Auxiliar administrativo	29.042	30.204	32.529	34.854	37.179	39.504	41.190
Encargado	31.890	33.172	35.736	38.300	40.864	43.428	45.287
Oficial de primera Jardinero	30.360	31.582	34.026	36.470	38.914	41.358	43.130
Conductor	30.360	31.582	34.026	36.470	38.914	41.358	43.130
Chófer de primera	30.360	31.582	34.026	36.470	38.914	41.358	43.130
Operario-Conductor	28.740	29.899	32.217	34.535	36.853	39.171	40.852
Maquinista	30.360	31.582	34.026	36.470	38.914	41.358	43.130
Oficial de segunda Jardinero	28.740	29.899	32.217	34.535	36.853	39.171	40.852
Tractorista	28.740	29.899	32.217	34.535	36.853	39.171	40.852
Especialista	27.180	28.277	30.472	32.667	34.862	37.057	38.648
Peón	25.850	26.687	28.762	30.837	32.912	34.987	36.491
Vigilante	28.748	29.899	32.201	34.503	36.805	39.108	40.777
Limpiador/a	27.674	28.783	31.002	33.220	35.439	37.658	39.266
Aspirante	17.917	—	—	—	—	—	—
Aprendiz	17.010	—	—	—	—	—	—
Pinche	17.010	—	—	—	—	—	—

13403 CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Uralita, S. A.».

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Uralita, S. A.», homologado por Resolución de esta Dirección General, de fecha 18 de abril de 1979, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 108, del día 5 de mayo de 1979, se transcriben a continuación las siguientes rectificaciones:

Página 10225, columna segunda, artículo 118. El artículo 118 se sustituye por la siguiente redacción: «Artículo 118. Al personal que se jubile con anterioridad a los sesenta y cinco años y al afectado por una incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo, hasta que alcance la edad de sesenta y cinco años, le será actualizado su complemento de jubilación con arreglo a los incrementos motivados por la aplicación de un nuevo Convenio Colectivo o la revisión de las condiciones salariales del mismo, de suerte que al llegar a los sesenta y cinco años su situación sea la misma que si hubiera permanecido en activo hasta dicha edad.»

Página 10227, primera columna, anexo número 2. Antigüedad. Este anexo queda sustituido por el siguiente:

ANEXO NUMERO 2

Antigüedad

Categorías	Bienios	Quinquenios
	Pesetas	Pesetas
Grupo 1.º Titulados		
	Mensual	
Grado superior	1.856,44	2.599,03
Grado medio	1.352,26	1.893,78

Categorías	Bienios	Quinquenios
	Pesetas	Pesetas
Grupo 2.º Empleados		
I. Mandos superiores:		
Jefe superior	1.856,44	2.599,03
Jefe de primera	1.352,26	1.893,78
Jefe de segunda	1.177,92	1.648,70
Jefe sección técnica	1.352,26	1.893,78
Encargado general	1.291,00	1.807,36
Jefe taller	1.291,00	1.807,36
II. Comerciales:		
Técnico comercial	1.352,26	1.893,78
Vendedor visitador	1.064,83	1.490,04
Visitador de agencias	1.064,83	1.490,04
III. Técnicos:		
Delineante proyectista	1.177,92	1.648,70
Analista de laboratorio	1.177,92	1.648,70
Delineante de primera	1.064,83	1.490,04
Delineante de segunda	1.008,22	1.411,49
Calcedor	866,86	1.213,64
Aspirante	612,48	857,08
IV. Administrativos:		
Oficial de primera	1.064,83	1.490,04
Oficial de segunda	962,65	1.347,13
Auxiliar	866,86	1.213,64
Telefonista	962,65	1.347,13
Aspirante	612,48	857,08
V. Organización:		
Jefe	1.177,92	1.648,70
Técnico de primera	1.064,83	1.490,04
Técnico de segunda	1.008,22	1.411,49