

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FEIQUE y las Centrales obreras, se constituirán las Comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Art. 65. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo General de la Industr a Química, del tenor siguiente:
  - 4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.
  - 4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de Empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las Centrales obreras y FEIQUE con periodicidad anual.
  - 4.3. Conocer y aprobar el estudio al que hace referencia el número 7 del artículo de seguridad e higiene.

#### DISPOSICION ADICIONAL

A fin y efecto de prever las implicaciones de todo tipo que supone el nuevo nomenclador profesional, se constituye una Comisión Técnica con la finalidad de preparar la estructura técnico-operativa sobre la que racionalmente deban establecerse los futuros salarios para 1981.

#### DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por la legislación general.

5672

#### RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería suscrito con fecha 20 de diciembre de 1979.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería, y Resultando que con fecha 21 de diciembre de 1979 tiene entrada en esta Dirección General un escrito que presentan representantes de la Confederación Española de Horticultura Ornamental y de la Confederación de Comisiones Obreras, en nombre de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería, solicitando a homologación y publicación de dicho Convenio, para lo cual adjuntan texto del mismo, junto a acta de aprobación, de fecha 20 de diciembre de 1979;

Resultando que el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería, acordado entre las dos Confederaciones dichas, debe entrar en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980, según el artículo 4.º de su texto, estableciéndose un aumento del 14,61 por 100 en las tablas salariales;

Resultando que observados algunos errores matemáticos en categorías concretas de tales tablas salariales, dicho efecto fue corregido por la Comisión deliberadora del Convenio con fecha 15 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del mismo le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolló, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, la inscripción del Convenio en el Registro pertinente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la citada Ley de Convenios Colectivos, según redacción modificada por el Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposiciones de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería suscrito con fecha 20 de diciembre de 1979.

Segundo.—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.

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

Madrid, 26 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE JARDINERIA CAPITULO PRIMERO

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

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

Art. 3.º *Ambito 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 y 3 de la Ley 16/1976.

Los trabajadores que sean contratados por empresas estatales o por corporaciones provinciales o municipales se regirán 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 1980, 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 1980.

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 general.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se aplicará la Ordenanza Laboral para Jardinería, Ley de Contrato de Trabajo, Ley 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 consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de los pactos del 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 hallan 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 un 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 será 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 precio.

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

3. Encargado general: Técnico no titulado.—Es el técnico precedente 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 de 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 en el 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 otras 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 garantizándose el salario que percibían.

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 cuidando 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, tales 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 o escarda, tanto a mano como a máquina. Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.

Plantación y transporte de cualquier género y tamaño de plantas.

Riegos en general.

Limpieza de plantaciones, viveros y jardines.

Podas de árboles en sus diversas especies.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Podas, 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 segunda.

4. Especialistas.—Sabido 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, injertar 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 servicio 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 contratadas a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

#### D) Personal 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 o 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 inverneros, puestas en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de inverneros, 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 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 halla 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 2018 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, 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:

- Por matrimonio.—Quince días naturales.
- 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 la localidad donde resida el trabajador y a más de 100 kilómetros de ella, y cinco días naturales si es dentro de ella.
- Por alumbramiento de la esposa.—Dos días naturales, ampliables a dos más si es fuera de la provincia.
- El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- 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. *Dieta.*—El importe de media dieta será de 400 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 1.600 pesetas. En los casos en que la Empresa sufragará 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:

- Faltas leves:
  - Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
  - La falta de aseo y limpieza personal.
  - La falta de comunicación a la Empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
  - La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
  - El descuido imprudente en la conservación del material.
- Faltas graves:
  - Más de tres faltas de puntualidad en un período de un mes.
  - Simular la presencia de otro trabajador para fichar, firmar o contestar.
  - Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según la categoría.
  - Las riñas, pendencias, discusiones graves entre compañeros.
- Faltas muy graves:
  - Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, sin que medie permiso a tal efecto.
  - 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.
  - Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa.
  - La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
  - La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
  - Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros.
  - La blasfemia habitual.
  - La reiteración en falta grave.

D) Las sanciones máximas que podrían 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 2.500 pesetas mensuales.

Este plus compensa y comprende de manera especial a 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 de 4 de junio de 1958.

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad se abonará con 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 1 del mes siguiente a su vencimiento y devengo.

La antigüedad se computará a partir de 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 los meses 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 son 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 solo 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 los Comités 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 período 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 sesenta y un años, 30.000 pesetas.
  - A los sesenta y dos años, 25.000 pesetas.
  - A los sesenta y tres años, 20.000 pesetas.
  - A los sesenta y cuatro 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

Primera.—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 las actividades reguladas por la Ordenanza General del Trabajo en el Campo y Convenio agropecuario.

Segunda.—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 3 puntos.

ANEXO I

Convenio Colectivo Interprovincial de Jardinería

TABLAS SALARIALES

(De 1 de enero de 1950 a 21 de diciembre de 1980)

Categorías	Cantidad
	Mensual
A) Personal técnico:	
1. Técnico de Grado Superior ... ..	56.118
2. Técnico de Grado Medio ... ..	48.753
3. Encargado General-Técnico no titulado ... ..	41.987
4. Delineante ... ..	46.690
B) Personal Administrativo:	
1. Jefe Administrativo ... ..	41.019
2. Oficial Administrativo ... ..	38.072
3. Auxiliar Administrativo ... ..	33.285
4. Aspirantes ... ..	20.535
	Por día
C) Personal de Oficios Manuales:	
1. Encargado ... ..	1.218
2. Oficial primera:	
2.1. Oficial primera Jardinero ... ..	1.160
2.2. Conductor:	
a) Conductor de primera ... ..	1.160
b) Operario Conductor ... ..	1.098
2.3. Maquinista ... ..	1.160
3. Oficial segunda:	
3.1. Oficial segunda Jardinero ... ..	1.098
3.2. Tractorista ... ..	1.098
4. Especialista ... ..	1.038
5. Peón Jardinero ... ..	980
6. Aprendiz ... ..	850
7. Pinche ... ..	650
	Mensual
8. Vigilante ... ..	32.948
9. Limpiador-Limpiadora ... ..	31.717

ANEXO NUMERO 2  
TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD

	0 a 2	2 a 6	6 a 10	10 a 14	14 a 18	18 a 20	20 a 22	22 a 24	24 a 26	26 a 28	28 a 30	30 a 32	32 a 34	34 a 36	36 a 38	38 a 40
Técnico graduado super.	—	2.150	6.451	10.753	15.054	19.355	22.474	25.749	29.186	32.796	36.587	40.566	44.745	49.133	53.741	58.578
Técnico graduado medio.	—	1.873	5.619	9.365	13.111	16.858	19.574	22.426	25.520	28.564	31.866	35.332	38.972	42.794	46.806	51.019
Técnico no titulado ... ..	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Encargado general ... ..	—	1.595	4.786	7.978	11.169	14.360	16.674	19.103	21.654	24.332	27.145	30.098	33.198	36.454	39.872	43.461
Delineante ... ..	—	1.795	5.386	8.977	12.567	16.158	18.762	21.495	24.366	27.379	30.544	33.866	37.356	41.019	44.865	48.903
Jefe administrativo ... ..	—	1.582	4.745	7.909	11.072	14.236	16.529	18.938	21.466	24.121	26.910	29.837	32.910	36.137	39.526	43.084
Oficial administrativo ... ..	—	1.471	4.412	7.354	10.295	13.237	15.369	17.608	19.848	22.311	24.897	27.612	30.463	33.457	36.600	39.901
Auxiliar administrativo ... ..	—	1.290	3.871	6.451	9.032	11.613	13.484	15.449	17.511	19.677	22.007	24.398	26.908	29.544	32.311	35.217
Encargado ... ..	—	1.423	4.269	7.115	9.961	12.807	14.871	17.036	19.311	21.699	24.207	26.840	29.605	32.509	35.557	38.758
Oficial 1.ª jardinero ... ..	—	1.356	4.069	6.782	9.495	12.208	14.175	16.239	18.407	20.684	23.075	25.584	28.220	30.987	33.893	36.944
Conductor de 1.ª ... ..	—	1.356	4.069	6.782	9.495	12.208	14.175	16.239	18.407	20.684	23.075	25.584	28.220	30.987	33.893	36.944
Operario-Conductor ... ..	—	1.356	4.069	6.782	9.495	12.208	14.175	16.239	18.407	20.684	23.075	25.584	28.220	30.987	33.893	36.944
Maquinista ... ..	—	1.356	4.069	6.782	9.495	12.208	14.175	16.239	18.407	20.684	23.075	25.584	28.220	30.987	33.893	36.944
Oficial 2.ª jardinero ... ..	—	1.286	3.859	6.432	9.005	11.578	13.444	15.403	17.460	19.619	21.887	24.268	26.768	29.393	32.149	35.043
Tractorista ... ..	—	1.286	3.859	6.432	9.005	11.578	13.444	15.403	17.460	19.619	21.887	24.268	26.768	29.393	32.149	35.043
Especialista ... ..	—	1.218	3.654	6.091	8.527	10.963	12.729	14.584	16.531	18.578	20.723	22.977	25.344	27.829	30.438	33.179
Peón ... ..	—	1.151	3.454	5.758	8.061	10.364	12.034	13.787	15.629	17.561	19.592	21.723	23.960	26.310	28.778	31.369
Vigilante ... ..	—	1.278	3.833	6.388	8.944	11.500	13.352	15.298	17.340	19.485	21.737	24.101	26.585	29.192	31.412	34.803
Limpiador-ora ... ..	—	1.231	3.694	6.156	8.619	11.082	12.867	14.742	16.710	18.777	20.947	23.226	25.618	28.130	30.767	33.536

ANEXO NUMERO 3  
TABLAS DE PAGAS EXTRAORDINARIAS (JULIO-NAVIDAD)

	0 a 2	2 a 6	6 a 10	10 a 14	14 a 18	18 a 20	20 a 22	22 a 24	24 a 26	26 a 28	28 a 30	30 a 32	32 a 34	34 a 36	36 a 38	38 a 40
Técnico graduado super.	56.118	58.268	62.569	66.871	71.172	75.473	78.592	81.867	85.304	88.914	92.705	96.684	100.863	105.251	109.859	114.696
Técnico graduado medio.	48.753	50.626	54.372	58.118	61.864	65.611	68.327	71.179	74.173	77.317	80.619	84.085	87.725	91.547	95.559	99.772
Técnico no titulado ... ..	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Encargado general ... ..	41.387	42.982	46.173	49.365	52.556	55.747	58.061	60.490	63.041	65.719	68.532	71.485	74.585	77.841	81.259	84.848
Delineante ... ..	46.690	48.485	52.076	55.667	59.257	62.848	65.452	68.185	71.056	74.069	77.234	80.556	84.046	87.709	91.555	95.593
Jefe administrativo ... ..	41.019	42.601	45.764	48.928	52.091	55.255	57.548	59.957	62.485	65.140	67.929	70.856	73.929	77.156	80.545	84.103
Oficial administrativo ... ..	38.072	39.543	42.484	45.426	48.367	51.309	53.441	55.680	57.920	60.383	62.969	65.684	68.535	71.529	74.672	77.973
Auxiliar administrativo ... ..	33.285	34.575	37.156	39.736	42.317	44.898	46.769	48.734	50.796	52.962	55.292	57.683	60.193	62.829	65.596	68.502
Encargado ... ..	36.540	37.963	40.809	43.655	46.501	49.347	51.411	53.578	55.851	58.239	60.747	63.380	66.145	69.049	72.097	75.298
Oficial 1.ª jardinero ... ..	34.800	36.156	38.869	41.582	44.295	47.008	48.975	51.039	53.207	55.484	57.875	60.384	63.020	65.787	68.693	71.744
Conductor de 1.ª ... ..	34.800	36.156	38.869	41.582	44.295	47.008	48.975	51.039	53.207	55.484	57.875	60.384	63.020	65.787	68.693	71.744
Operario-Conductor ... ..	32.940	34.296	37.009	39.722	42.435	45.148	47.115	49.179	51.347	53.624	56.015	58.524	61.160	63.927	66.833	69.884
Maquinista ... ..	34.800	36.156	38.869	41.582	44.295	47.008	48.975	51.039	53.207	55.484	57.875	60.384	63.020	65.787	68.693	71.744
Oficial 2.ª jardinero ... ..	32.940	34.226	36.799	39.372	41.945	44.518	46.384	48.343	50.400	52.559	54.827	57.208	59.708	62.333	65.089	67.983
Tractorista ... ..	32.940	34.226	36.799	39.372	41.945	44.518	46.384	48.343	50.400	52.559	54.827	57.208	59.708	62.333	65.089	67.983
Especialista ... ..	31.140	32.358	34.794	37.231	39.667	42.103	43.869	45.724	47.671	49.716	51.863	54.117	56.484	58.969	61.578	64.319
Peón ... ..	29.400	30.551	32.854	35.158	37.461	39.764	41.434	43.187	45.029	46.961	48.992	51.123	53.360	55.710	58.178	60.769
Vigilante ... ..	32.948	34.228	36.781	39.336	41.892	44.448	46.300	48.248	50.288	52.433	54.685	57.049	59.533	62.140	64.860	67.751
Limpiador-ora ... ..	31.717	32.948	35.411	37.873	40.336	42.799	44.584	46.459	48.427	50.494	52.664	54.943	57.335	59.847	62.484	65.253