

recurso contencioso-administrativo número 377/83, promovido por «Constructora Inmobiliaria Laforque, S. A.», sobre multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Empresa «Constructora Inmobiliaria Laforque» contra la resolución dictada por el Servicio Central de Recursos del Ministerio de Trabajo de fecha 10 de marzo de 1983 resolviendo en alzada la pronunciada por la Delegación de Trabajo de Madrid en 1 de diciembre de 1980, por medio de la cual se impuso a la recurrente una sanción consistente en multa de 25.000 pesetas por carecer en una obra de las medidas de protección, originándose un accidente mortal. Sin imposición en costas.»

Madrid, 9 de octubre de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

25305

*RESOLUCION de 23 de octubre de 1984 de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1882 la llave pipa de 17 milímetros marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 17 milímetros, referencia 905, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa 17 milímetros marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.882-23-10-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-28, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

25306

*RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1883 la llave pipa de 26 milímetros marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 26 milímetros, referencia 905, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa de 26 milímetros marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.883-23-10-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-28 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

25307

*RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1884 la mascarilla autofiltrante, marca «Filtif», modelo Sigma 22, importada de Francia y presentada por la Empresa «Safal, S. A.», de Torrejón de Ardoz (Madrid).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la mascarilla autofiltrante, marca «Filtif», modelo «Sigma-22», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la mascarilla autofiltrante, marca «Filtif», modelo «Sigma-22», presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, 7, polígono industrial Las Fronteras, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Giffard», de Plainetel, como medio de protección personal de las vías respiratorias contra riesgos del polvo.

Segundo.—Cada mascarilla autofiltrante de dicho modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.834-23-10-84 mascarilla autofiltrante.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT 9, de «Mascarillas autofiltrantes», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

25308

*RESOLUCION de 13 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 29 de junio del año en curso, suscrito por representantes de la CEHOR, por parte patronal, y por los correspondientes a UGC y CC. OO., en representación de los trabajadores, el 14 de junio próximo pasado; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de Unión General de Trabajadores, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, por parte trabajadora y Sres representantes de Confederación Española de Horticultura Ornamental, por parte patronal, en el Convenio de ámbito estatal para las Empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS  
DEDICADAS A LA PRODUCCION DE PLANTAS VIVAS  
POR CUALQUIER PROCEDIMIENTO Y SU VENTA**

**CAPITULO I**

**ARTICULO 18.- (Ambito de Aplicación)**

El presente Convenio Colectivo Estatal, establece y regula las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta en todo el territorio nacional.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el artículo 10, apartado 1) a, b, c, d y e, y el artículo 20, apartado 1) a, b, c, d, e, f y g, del vigente Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980 de 10 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo, número 64).

Los trabajadores que sean contratados por Empresas Estatales, por Corporaciones Provinciales o Municipales, se regirán en sus relaciones laborales por el presente Convenio Colectivo.

**CAPITULO II**

**ARTICULO 19.- (Vigencia y duración)**

El presente Convenio Colectivo, independientemente de cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor el día 1 de junio de 1983, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de diciembre de 1985, es decir dos años y siete meses.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año en el caso de que no hubiese habido denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá efectuarse mediante comunicación fehaciente de una parte a la otra.

**CAPITULO III**

**ARTICULO 20.- (Prelación de Normas)**

Las normas comprendidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidas en el ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 18 del mismo. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de carácter general.

**CAPITULO IV**

**ARTICULO 21.- (Compensación y Absorción)**

Las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones 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 de establecimientos 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.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general, que ostenten

la condición de derecho necesario, y no compensables en cómputo anual.

**CAPITULO V**

**ARTICULO 22.- (Vinculación a la Fetalidad)**

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 o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguna de las partes conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

**CAPITULO VI**

**ARTICULO 23.- (Comisión Paritaria)**

Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 83, apartado 2-3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, y vigilancia de su cumplimiento.

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

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes que la integran, convocándose con un mínimo de 10 días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el Orden del Día de los temas a tratar.

En cada reunión que celebre la Comisión Paritaria, se levantará el correspondiente Acta. Para el caso de que dicha Comisión no llegara a ningún acuerdo, se someterá al dictamen de la autoridad laboral o judicial.

En caso de acuerdo de la Comisión Paritaria, el mencionado Acta se remitirá asimismo a la autoridad laboral o judicial, para su conocimiento y efectos oportunos.

La Comisión Paritaria queda compuesta por los señores:

- Por U.C.T.: D. José Luis Esposo y otro más a designar.
- Por C.C.OO.: D. Antonio Palacios y otro más a designar
- Por CENOR: D. Francisco J. de Diego y tres más a designar

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la calle Alberto Alcocer nº 46, 70 a de Madrid.

**CAPITULO VII**

**ARTICULO 24.- (Clasificación del Personal)**

**1. PERSONAL TECNICO.** Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de Escuela Técnica, ejerce funciones de tal carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Se distinguen dos categorías:

- a) Titulados de Grado Superior.- Son los que ostentan título profesional de Licenciados o Ingenieros Técnicos Superiores.
- b) Titulados de Grado Medio.- Son los que ostentan títulos de Escuelas Técnicas de Grado Medio.

**2. ENCARGADO GENERAL.** Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo los órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre los encargados, capataces y demás profesionales de oficios auxiliares.

### 3. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

3.1. Jefe Administrativo. Es un cargo de confianza de la empresa. Actúa, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, al mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

3.2. Oficial Administrativo. Son aquellos que teniendo dominio total del oficio, realizando 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; verificación 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.

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

3.4. Aspirantes. Se entenderán por tales aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

### 4. PERSONAL SUBALTERNO.

4.1. Vigilante. Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia diurna o nocturna de una o varias fincas, así como cualquier dependencia de la empresa.

4.2. Limpador-Limpiadora. Es todo aquel personal que realiza la limpieza y servicios de esta actividad. Con un mínimo de cinco horas 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.

### 5. PERSONAL DE OFICIOS MANUALES.

5.1. Capataz Diplomado-Encargado de Cuadrilla. Son los que con conocimiento de todas las funciones 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.

5.2. Oficial 1º. Es el operario que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias de 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 interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y la proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del Encargado o Capataz y ha de seguir las directrices para el trabajo de los subalternos inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de los cultivos.

5.3. Conductor. Es el personal que conduce los vehículos de la empresa ayudando a la carga, descargando y 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.

Estará exceptuado de la jornada máxima legal, teniendo especial disponibilidad por la peculiaridad de la mercancía transportada.

Para el caso que no exista suficiente trabajo de conducción o retirado temporal del carnet por un máximo de seis meses, desempeñarán tareas propias de la empresa o mantenimiento de la maquinaria o instalaciones que la empresa posea, garantizándoseles el salario que percibís.

Se distinguen las categorías de Conductor de 1ª y Conductor de 2ª, según posean los primeros Carnet C, D, E, y para los segundos Carnet B. Realizarán la reparación de pequeñas averías y cuidados y perfectos mantenimiento y limpieza del vehículo.

Estarán asimilados a los Oficiales de 1ª de la actividad, los conductores de 1ª, y a los Oficiales de 2ª de la actividad, los conductores de 2ª. En todo caso, esta asimilación será dada no por el carnet que el trabajador posea, sino por la categoría de la función para la que ha sido contratado, que estará a tenor del vehículo encomendado.

5.4. Maquinista. Ejercen el manejo de máquinas pesadas, tales como, excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, etc.

Como los Conductores, deben conocer las máquinas y son responsables de su buen funcionamiento, cuidado, limpieza

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la máquina e instalaciones de la empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.5. Tractorista. Conducen tractores de más de 30 CV y máquinas afines. Al igual que los demás conductores son responsables de los vehículos a ellos encomendados. Quedan asimilados a efectos retributivos a los Oficiales de 2ª.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneja, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.6. Oficial de 2ª. 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 los viveros, bajo la dirección del Oficial 1º o Encargado.

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

A título de orientación se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

- Desfondo, cavado y escarda, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
- Multiplicación de plantas.
- Enmacetado y repicado de plantales.
- Injertos y atados en todas sus formas.
- Poda y recorta de árboles y arbustos.
- Repicado, arranque, escayolado, embalaje y transporte de todo tipo de plantas
- Riego en general.
- Preparación de insecticidas y anticriptogénicos y su empleo, así como preparación de abonos y su empleo.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores en los viveros.

5.7. Oficial de 3ª. Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieran en su momento más cuidado y responsabilidad.

Conduce y maneja los distintos tipos de transportes y maquinaria dentro de los cultivos como son:

- Dumpers, tractores de menos de 30 CV, motocultores, atomizadores y maquinaria análoga.

Maneja normal de plantas en todas las fases de cultivo, enraizado, injertos, estado, abonado, riego, tratamientos fitosanitarios, poda y recorte, arranque, escayolado y embalaje, siempre bajo la dirección del Oficial de 1ª o Encargado.

9.8. Peón. Es aquel trabajador, mayor de 18 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.

9.9. Aprendiz. Son aquellos trabajadores comprendidos entre los 16 y 18 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 los cultivos.

9.10. Pinche. Operario entre 16 y 18 años que realiza labores características análogas a las que ejecutan los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

6. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS. Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en viveros, como: Encaidos y pavimentos, colocación de bordillos, formación de balsas, estanques y arquetas, muros y cerramientos con soportas metálicas o de madera, pilares para la formación de umbráculos, sombrajes, etc., trabajos de carpintería en general, puertas, empalizadas, casetas, etc.; pintar; instalaciones y reparaciones eléctricas; instalaciones de riego en general y bocas de riego de caño libre y de aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida a las balsas, estanques y arquetas, montajes de platabandas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadoras, control de calafateación, reparación de invernaderos; trabajos de mecánica y soldadura, etc.

Se asimilarán a efectos retributivos a Oficiales de 1ª d de 2ª, según su cualificación.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo, desempeñarán tareas propias del vivero, garantizándoseles el salario que percibían.

Los trabajadores que por orden expresa de las empresas realicen labores de categoría superior, durante el tiempo que realicen estas funciones, percibirán los salarios correspondientes a las mismas. Asimismo, si los tiempos de utilización del personal para categoría superior son frecuentes y reiteradas dentro de un año, al pasar este período, empezarán a ostentar la categoría superior que hasta entonces tuvieron.

CAPITULO VIII

ARTICULO 98 (Jornada Laboral)

La jornada laboral anual para el presente Convenio Colectivo Estatal es:

- Período comprendido entre 1 de junio de 1983 al 31 de diciembre de 1983:

- a) Jornada Ordinaria: 1017 horas y 50 minutos de trabajo efectivo
- b) Jornada Continúa: 1009 horas y 40 minutos de trabajo efectivo

- Período comprendido entre 1 de enero de 1984 a 31 de diciembre de 1984:

1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo

- Período comprendido entre 1 de enero de 1985 a 31 de diciembre de 1985:

1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo

La jornada laboral semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, que equivalen a 1826 horas y 27 minutos, en cómputo anual.

Por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana, y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerán jornadas de trabajo flexible, de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido no exceda de las horas anuales efectivas de trabajo, anteriormente citadas.

La jornada mínima se establece en cinco horas y la máxima en nueve horas.

En las jornadas continuadas, cuya duración sea superior a cinco horas, disfrutará los trabajadores de 15 minutos de descanso de la misma, y será a cuenta de la jornada.

Las jornadas de domingos y festivos, en base a la peculiaridad de la actividad, tendrá la consideración de días laborables, compensándose el descanso semanal dentro de la semana.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

ARTICULO 99.- (Horas Extraordinarias)

En lo referente a las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

ARTICULO 100.- (Vacaciones)

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sin distinción de las categorías laborales, y que lleve prestando, al menos, sus servicios durante un año en la empresa, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año, les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores, y teniendo en cuenta las necesidades de la actividad, confeccionará el calendario de vacaciones, las cuales se disfrutará preferentemente durante los meses de mayo a septiembre.

CAPITULO X

ARTICULO 101.- (Fiesta Patronímica)

Con la finalidad y a propósito de la conmemoración del Santo Patrón (San Isidro Labrador), se considerará como día festivo, abonable y no recuperable, pudiendo las empresas trasladar la misma a la fiesta patronímica de la provincia o localidad, siempre que en esa provincia se vengán disfrutando de fiestas patronímicas al año.

CAPITULO XI

ARTICULO 102.- (Licencias y Excedencias)

Todo trabajador disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes a los que deba acudir el trabajador, para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de

estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 3, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- h) Un día en caso de matrimonio de hijos o nietos.

#### ARTICULO 130.- (Servicio Militar)

Todo trabajador, durante el Servicio Militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando un año de servicio a la empresa, percibiendo el 50% durante el Servicio Militar y el otro 50% a los tres meses de reincorporarse a la empresa.

#### CAPITULO XII

#### ARTICULO 140.- (Desplazamientos y Dietas)

Dentro del casco urbano se comprenden abonados por transporte y tiempo de desplazamiento, por el que se denominará plus de transporte.

Para desplazamientos fuera del casco urbano, el tiempo invertido en el mismo que exceda de cuarenta y cinco minutos en el viaje de ida así como en el de vuelta, será abonado por la empresa con el valor de hora ordinaria de trabajo, sin inclusión de conceptos extrasalariales.

Los gastos de viaje correrán a cargo de las empresas en lo que excedan del importe del plus de transporte pactado en el presente Convenio Colectivo Estatal. La empresa tendrá la facultad de facilitar medios propios para el desplazamiento, en cuyo caso no vendrá obligada a abono alguno por este concepto, o podrá indicar el medio más idóneo de transporte.

Cuando el trabajador, por motivos de trabajo, tenga que pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia habitual, percibirá una dieta de 1.600 pts. para 1984 y de 1.700 pts. para 1985.

El importe de la media dieta será de 275 pts. para 1984 y 290 pts. para 1985. La media dieta se devengará a partir de un radio de 25 Km. del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de tarifa normal de taxi.

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

#### ARTICULO 149.- (Retribuciones)

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con arreglo a sus diferentes categorías profesionales, se establecen las retribuciones siguientes:

- De 1 de junio a 31 de diciembre de 1983: Anexo nº 2
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 1984: Anexo nº 3

#### CAPITULO XIV

#### ARTICULO 149.- (Complemento Extrasalarial de Transporte)

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo Estatal, y en consideración al coste de transporte y distancia, las empresas pagarán a todos sus trabajadores las siguientes cantidades por concepto de plus extrasalarial de transporte, que sólo se devengará en los días y en los meses efectivamente trabajados, y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y distancia, no estará sujeto a cotización de Seguridad Social:

- Periodo de 1 de junio a 31 de diciembre 1983: 3.200,- Ptas.  
- Periodo de 1 de enero a 31 de diciembre 1984: 4.263,- Ptas.

En las categorías de Aspirantes y Aprendices, este plus extra-salarial de transporte se encontrará compensado en el salario fijado para ambas categorías y recogido en tablas (Anexos 2 y 3).

#### ARTICULO 172.- (Plus de Nocturnidad)

Los trabajadores que no hubieran sido contratados expresamente y por escrito para desarrollar su trabajo en jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base, y en proporción a las horas o días efectivamente trabajados en jornada nocturna.

A tal efecto se comprenderá como jornada nocturna la comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

No percibirán este plus de nocturnidad aquellas categorías profesionales exceptuadas de este recargo en la legislación vigente.

#### CAPITULO XV

#### ARTICULO 189.- (Antigüedad - Vinculación)

Se establece un plus de vinculación o antigüedad mensual, según los siguientes períodos:

- De 1 de junio a 31 de diciembre de 1983: Anexo nº 4
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 1984: Anexo nº 5

#### CAPITULO XVI

#### ARTICULO 190.- (Gratificaciones Extraordinarias)

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Julio
- b) Navidad

Ambas pagas serán calculadas sobre salario Convenio por un importe de treinta días.

La paga extraordinaria de Julio se abonará durante la primera quincena de dicho mes y la de Navidad durante el período comprendido entre el 1 y el 22 de diciembre.

#### ARTICULO 209.- (Paga de Beneficios)

Se establece una paga de beneficios por importe de 30 días, calculada sobre salario base, teniendo las empresas la facultad de poder prorratear por días, semanas o meses, según su forma habitual de pagar.

#### CAPITULO XVII

#### ARTICULO 210.- (Derecho de Reunión)

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 220.- (Derecho de Información)

La empresa estará obligada a facilitar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, todos aquellos datos que éstos soliciten, en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores). Asimismo, las empresas se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 81 de la misma Ley.

**ARTICULO 218.- (Parado de Reserva)**

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, y por un plazo máximo de 6 meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al efecto en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a percepción alguna, pendiente el reintegro en caso de sentencia condenatoria, siempre que ésta sea superior a seis meses.

**CAPITULO XVIII**

**BENEFICIOS SOCIALES**

**ARTICULO 219.- (Ayuda por Defunción)**

Las empresas vienen obligadas a abonar una mensualidad por fallecimiento del trabajador con un año de servicio a la empresa, por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

**ARTICULO 220.- (Ayuda por Natalidad)**

Las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de natalidad, 2.240 Ptas. al nacimiento de cada hijo.

**ARTICULO 221.- (Ayuda por Jubilación)**

Igualmente están obligadas las empresas a abonar por jubilación al trabajador, una mensualidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su jubilación y a una paga más, si el trabajador llevase más de diez años de servicio a la empresa.

**ARTICULO 222.- (Por Jubilación Anticipada)**

- A los 61 años ..... 100.000.- Ptas.
- A los 62 años ..... 80.000.- Ptas.
- A los 63 años ..... 60.000.- Ptas.
- A los 64 años ..... 40.000.- Ptas.

**ARTICULO 23.- (Jubilación Anticipada a los 64 años)**

De conformidad con el Real Decreto 14/81 dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven desempleado de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito conforme al modelo figurado en el Anexo nº 6 del presente Convenio.

**CAPITULO XIX**

**ARTICULO 224.- (Prendas de Trabajo)**

Las empresas proporcionará a los trabajadores sus prendas de trabajo al año y facilitará asimismo un equipo de impermeabilización y botes de agua cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** La Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá durante el mes de enero de 1985, con el fin de fijar los conceptos económicos: salario, antigüedad y plus de transporte, que estarán vigentes para 1985, en base a lo siguiente:

- Salario : IPC previsto oficialmente por el Gobierno para 1985.
- Antigüedad : IPC previsto oficialmente por el Gobierno para 1985 menos un punto.
- Plus de Transporte: IPC previsto oficialmente por el Gobierno para 1985.

**DISPOSICIONES FINALES ACLARATORIAS**

**PRIMERA.-** De acuerdo con los criterios mantenidos por distintas Resoluciones de la Dirección General de Previsión y en base a lo establecido por el artículo 5 del Reglamento General de Régimen Especial Agrario, estarán incluidos en dicho Régimen Especial de la Seguridad Social las empresas y trabajadores dedicadas a la producción y venta de plantas vivas cuando dicho cultivo se realice en fincas sujetas a contribución territorial rústica y pecuaria.

**SEGUNDA.-** Las partes firmantes del presente Convenio, consideran deben recomendar la adhesión al mismo de aquellas empresas y trabajadores que realizando la actividad regulada en este convenio, vienen rigiéndose por otros distintos.

Si bien lo pactado en el mismo obligaría a las empresas a partir del momento en que dicha adhesión se produzca.

**ANEXO Nº 2**

**TABLAS SALARIALES**

(Del 1 de Junio de 1983 al 31 de Diciembre de 1983)

CATEGORIAS	MENSUAL
<b>TECNICOS</b>	
Tituado Grado Superior	59.426.-
Tituado Grado Medio	50.932.-
Encargado General	45.641.-
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe Administrativo	45.628.-
Oficial Administrativo	39.141.-
Auxiliar Administrativo	37.036.-
Aspirante	23.320.-
<b>AUXILIARES Y SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	37.036.-
Limpiador o Limpiadora	37.036.-
<b>PROFESIONALES DE OFICIOS MANUALES</b>	
	<b>DIA</b>
Capataz Diplomado-Encargado de Cuadrilla	1.420.-
Oficial 1ª	1.373.-
Conductor de 1ª	1.373.-
Conductor de 2ª	1.326.-
Maquinista	1.373.-
Oficial de 2ª	1.326.-
Tractorista	1.326.-
Oficial de 3ª	1.281.-
Peón	1.235.-
Aprendiz	780.-
Finche	780.-

**ANEXO Nº 3**

**TABLAS SALARIALES**

(Del 1 de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1984)

CATEGORIAS	MENSUAL
<b>TECNICOS</b>	
Tituado de Grado Superior	64.180.-
Tituado de Grado Medio	55.007.-
Encargado General	49.292.-
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe Administrativo	49.278.-
Oficial Administrativo	42.272.-
Auxiliar Administrativo	39.999.-
Aspirante	25.180.-
<b>AUXILIARES Y SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	39.999.-
Limpiador o Limpiadora	39.999.-



BOE

**RESOLUCION ANTICIPADA  
SOLICITA**

BOE .....  
que ha cumplido 64 años de edad el día ... de ..... de .....

**SOLICITA**

de esta empresa, la indemnidad de los trámites a que se refiere el artículo 18 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas Sedi- cadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta, con el fin de adopción a los beneficios de la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto Ley 14/81 de 26 de agosto.

En TESTAMENTO  
(Fecha y Firma)

**CONFORMIDAD DE LA EMPRESA**

La Empresa de su conformidad a la solicitada por BOE .....  
..... iniciándose en el día de la fecha, los trámites necesarios para que pueda producirse la jubila- ción anticipada del trabajador.

..... de ..... de .....

POR LA EMPRESA

**DELEGACION**

25309

**RESOLUCION de 18 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 28 de septiembre y 16 de octubre de 1984, suscrito por las partes el día 6 de julio de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.»

**CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «JUAN Y TEODORO KUTZ, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º **Ámbito personal.**—Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.», «Cervezas El León», de San Sebastián, con sus trabajadores de las factorías de San Sebastián y Arano, así como con los de las delegaciones de las diversas provincias.

Art. 2.º **Vigencia.**—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1984, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Guipúzcoa».

La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985. El mismo se entenderá prorrogado por un año en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u Organismo correspondiente.

Art. 3.º **Compensación y absorción.**—Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de

su aplicación práctica, serán considerados globalmente por ingresos anuales y compensables en su totalidad con los que anteriormente rigieran por Convenio, mejora pactada o unilateral, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia si, globalmente considerados, superasen el nivel total de las condiciones de este Convenio.

**CAPITULO II**

**Condiciones económicas**

Art. 4.º **Conceptos que integran las retribuciones salariales.**—Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán estar integradas en los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales personales:
  - 1.1 Plus de antigüedad.
  - 1.2 Condiciones o compensaciones personales.
- c) Plus de Convenio.
- d) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:
  - 2.1 Horas extraordinarias.
  - 2.2 Trabajos festivos.
  - 2.3 Horas extraordinarias nocturnas.
- e) Plus de nocturnidad.
- f) Pagas extraordinarias:
  - 3.1 Pagas extraordinarias reglamentarias.
  - 3.2 Pagas extraordinarias especiales.
- g) Comisiones.
- h) Quebranto de moneda y premio de cobranza.

a) Salario base: Se entiende por tal el que para cada categoría profesional se determina en la columna primera del anexo I del presente Convenio.

Los salarios base se han calculado aplicando los coeficientes del artículo 25 de la Ordenanza Laboral Cervecera, adaptados de conformidad con lo estipulado en el párrafo 4.º de dicho articulado.

Durante la vigencia del presente Convenio se garantizará, como mínimo, en todo momento el salario mínimo interprofesional en la columna de salario base.

En caso de variaciones del salario mínimo interprofesional, si la cantidad fijada como salario base fuera inferior a la del nuevo salario mínimo interprofesional, dicha diferencia se trasladará del plus de Convenio, para garantizar en todo momento el salario mínimo interprofesional en la columna de salario base.

b) Complementos salariales personales:

1.1 Plus de antigüedad: Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario base de la forma y cuantía siguientes:

Bienes del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la Empresa, con un tope máximo de doce bienes, equivalente al 60 por 100. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento corresponda a la categoría profesional del trabajador de acuerdo con la tabla que figura en el anexo I.

1.2 Condiciones o compensaciones personales: Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo actual, exceden de las establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

c) Plus de Convenio: Su cuantía se concreta en la columna segunda del anexo I del presente Convenio.

d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

2.1 Horas extraordinarias: Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada de las señaladas para la prestación de la jornada establecida en el presente Convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de jornada ordinaria laboral, ni para cómputo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Para el cálculo del valor de cada hora extraordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus de Convenio}}{1.920 \text{ horas de trabajo}} \times 1,75$$