

1012 *RESOLUCION de 3 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal de jardinería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de jardinería, suscrito por la Confederación Española de Horticultura Ornamental y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. de la CEHOR por parte de la patronal y por parte de los trabajadores UGT y CCOO.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA

(De 1 de enero de 1985 a 31 de diciembre de 1986)

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º. Ambito Territorial.- Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2.º. Ambito Funcional.- El presente Convenio obligará a las Empresas afectadas por la Ordenanza Laboral de Jardinería.

Artículo 3.º. Ambito Personal.- Quedan comprendidos dentro del Ambito del Convenio las personas que ostentan 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 el artículo 1.º, apartados 3 a), b), c), d) y e), y artículo 2.º 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 o por corporaciones provinciales o municipales no regirán en sus relaciones laborales por el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 4.º. Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1985, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5.º. Duración.- La duración de este Convenio será de dos años, por lo que concluirá el día 31 de Diciembre de 1986.

Artículo 6.º. Prórroga y Revisión.- Este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, si no hubiere denuncia de una de las partes con antelación de tres meses como mínimo respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 7.º. Prelación de Normas.- Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición final primera y en lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente, y, asimismo en la Ordenanza Laboral de Jardinería, la cual continuará en vigor, con carácter de derecho dispositivo de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, en aquellas normas que no hayan sido modificadas por este Convenio.

Artículo 8.º. Compensación y Absorción.- Las condiciones contenidas en el presente Convenio 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 el 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 superiores por aquellas.

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.

Artículo 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 o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la re consideración de su total contenido.

Artículo 10.º. Comisión Paritaria.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

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

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º Entender entre otras cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán tal carácter de ordinarios o extraordinarios. Organizarán tal calificación UGT, CCOO y CEHOR.

En el primer supuesto la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de veintinueve. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada. Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Las partes nombrarán uno o dos Secretarios, quien tendrá como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario.

CAPITULO TERCERO

Artículo 11.º. Clasificación del personal.- De acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería y Estatuto de los Trabajadores, el personal se clasifica en:

a) **Personal fijo:** Es aquel que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de Jardinería.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta por la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate, todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

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.

Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa pero de carácter discontinuo, los trabaja-

donde se realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales de fijos de trabajos discontinuos.

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 periodo 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 de obra o servicio extraordinario:** Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, en tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

e) **Personal interino:** Es el contratado para sustituir a trabajadoras de la plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido periodo 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 de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

2) **Personal en contrato de relevo:** Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, del 31 de Octubre (BOE 9-XI-84).

Artículo 12º. Clasificación Funcional.-

A) Personal Técnico:

1. **Técnico de grado superior:** Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes a idénticos, en virtud del contrato de trabajo concertado a 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 los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de base para el estudio de precio y 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 rendimiento 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. **Deliniantes:** Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes del personal superior no titulado de la 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. Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. **Oficial Administrativo:** Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la Empresa a la que está destinado, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo su plena responsabilidad. A título orientativo, entre otras, realizará las siguientes tareas: Chequeo de Cobros y Pagos sin firma ni función; plantear, suscribir y extender las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de corres-

pondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de su rango; trámites; 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.

Estarán asimiladas a esta categoría las Secretarías Generales o de Dirección y el Programador de Informática.

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. Se asimilará a esta categoría al Operador de Máquinas de Informática.

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

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s, hablado/s que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la Empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22-11-73, siendo su cuantía de 5.000 pts mensuales.

C) Personal de Oficios Manuales:

1. **Encargado:** Son los que con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, actúan 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 de Primera:

2.1 **Jardineros:** Es el operario que tiene gran dominio del oficio siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín, cultivo y reproducción de plantas, con iniciativa y perfección realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de 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 plantas alométricas, y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, la de las categorías A y B.

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

2.2 **Conductor:** Es el personal que conduce 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 cuantía de la misma.

Deben conocer el vehículo asignado y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como de sus accesorios.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal del camión por un máximo de seis meses, desempeñarán preferentemente tareas acordadas a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en la empresa, garantizándoles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías:

a) **Conductor de primera:** Es el que se halla en posesión del carné de primera o primera especial, con conocimiento de mecánica que permita 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 conductor de segunda, tiene conocimiento de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retribuidos al oficial de segunda.

2.3 **Maquinista:** Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, tran-de siega, etc. Como los conductores deben conocer la máquina y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como la de sus accesorios. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retribuidos al Oficial de primera.

3. Oficial de segunda:

3.1 **Oficial de 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 conocimientos elementales de lengua y aritmética, 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:

- Desfondo, cavado o 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.
- Riego 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.
- Envasado y repicado de plántulas.
- 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 que a ellos están confiados. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de segunda.

4. Especialistas: 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 y características, precisan de atención y en general realizan los trabajos que dentro de su sencillez, precisan de un cuidado especial.

Siempre bajo la dirección del Jardinerero o encargado, injerta esquejes, realiza abonados, riegos y tratamientos fitosanitarios.

5. Peón Jardinerero: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las Ordenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

6. Trabajadores en formación: Son aquellos trabajadores comprendidos entre dieciséis y dieciocho años acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.2 y en el Real Decreto 1992/1984 de 31 de Octubre (BOE 9-11-84).

7. Trabajadores en prácticas: Son aquellos trabajadores comprendidos entre dieciséis y dieciocho años acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.1 y en el Real Decreto 1992/1984 de 31 de Octubre (BOE 9-11-84).

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

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

10. Limpiador/ta: 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 a 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 de jardinería tales como: enlados y pavimentos artificiales, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos con soportas metálicas o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombreros, etc; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las "casetas de Jardinerero", empalizadas y formación de pérgolas, etc; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la "caseta de Jardinerero", caseta de perros, pajarera, etc; instalaciones de riego, con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de cabaladores de agua de entrada y salida de los estanques o lagos o surtidores, instalaciones de agua en general, instalaciones de fuentes, cascadas y manantiales, etc; montaje de plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc; asimilándose a la primera o segunda, según su cualificación.

Artículo 13°. Periodo de prueba.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

"Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes".

Artículo 14°. Ascensos.- Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería (BOE n° 102 de 29-4-89) que dice:

"Todo el personal tendrá en iguales condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentasen en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos de esta clase se determinan en los artículos que a continuación se señalan. Cuando se exijan pruebas de aptitud serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzos de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispona seguidamente.

Grupo de Técnicos.- Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán libremente por las Empresas entre quienes posean títulos o condiciones de idoneidad.

Grupo de Personal Administrativo.- Los jefes administrativos de primera serán considerados cargos de confianza, y por tanto, de libre designación de la Empresa entre los jefes Administrativos de segunda.

A la categoría de Jefe Administrativo de segunda se ascenderá mediante concurso-oposición entre Oficiales y en igualdad de condiciones tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la empresa.

A la categoría de Oficial de primera se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Oficiales de segunda y Auxiliares.

A la categoría de Oficial de segunda ascenderán los Auxiliares administrativos automáticamente al cumplir los cinco años en la categoría de Auxiliar.

Los aspirantes que cumplan los dieciocho años, de no existir vacantes de auxiliares, optarán por cobrar la mitad de la diferencia entre su retribución y las de auxiliares o salir de la empresa, pasando a la categoría de Auxiliar, si continúan en la empresa, al cumplir la edad de veinte años.

A falta de personal apto de la misma empresa, podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en los párrafos anteriores de este artículo con personal ajeno a la misma que tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

Grupo de Profesionales de Oficio y Manuales.- Los encargados y maestros jardineros se considerarán cargos de confianza y, por tanto, son de libre designación por las empresas.

Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías se cubrirán por concurso, considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones la antigüedad.

Los aprendices serán de libre designación de la empresa, pasando una vez realizado el aprendizaje, a Auxiliares de Jardinerero, si hubiere vacantes.

El aprendizaje en jardinería durará tres años cumplidos, a no ser que el aprendiz posea el título o diploma expedido por el Colegio de Formación Profesional oficialmente reconocida en cuyo caso su duración no excederá de un año".

Artículo 15°. Preaviso de cese.- El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá preavisar con un periodo 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 se haya 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.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 16°. Jornada de trabajo.— La jornada laboral máxima anual para 1985 y 1986 será de mil ochocientas veintiseis horas de trabajo efectivo respectivamente.

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.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas.

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.

Artículo 17°. Horas Extraordinarias.— Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

“Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento que se fija en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al setenta y cinco por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas zonas de actividad o hábitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las 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.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en caso y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Horas Extraordinarias Estructurales.— Teniendo en cuenta las características del sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesitan:

- 1° Para la reparación de siniestros.
- 2° Para la reparación de daños extraordinarios y urgentes.
- 3° Para evitar las pérdidas de materias primas.
- 4° Para cubrir pedidos imprevistos.
- 5° Para cubrir períodos punta de producción.
- 6° Para sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

Sin embargo para su aplicación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- 1° No procederán si pueden ser sustituidas por la utilización de diversas modalidades de contratación vigente.
- 2° No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales tales como riesgo, limpieza de máquinas, etc. o de modo continuo, excepto en aquellos casos en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora estructural.
- 3° Se establecerán de común acuerdo con el Comité o Delegados de los Trabajadores en cada Empresa:

a) La Empresa notificará las horas que considere estructurales:

- al mes si es posible, previsión mensual
- en cada situación si es imprevisible o urgente.

- b) El Comité o Delegados de los Trabajadores, darán necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación. En caso de negarse el Comité o Delegados de los Trabajadores y realizarse por parte de la Empresa, se someterá a la autoridad laboral competente.
- c) Se notificará a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de ésta a los representantes de los trabajadores.

4° Las horas empleadas en horas estructurales, se compensarán necesariamente:

- a) Con la retribución correspondiente a las horas extraordinarias según lo dispuesto en este artículo.
- b) De común acuerdo entre trabajador y Empresa, con horas de descanso entre las normales de

trabajo semanal, al principio o al final de la jornada y en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada pudiendo ser acumulativas.

5° Si las horas estructurales afectasen al período de descanso semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por cualquiera de las fórmulas expuestas en los apartados a y b del punto cuarto.

Artículo 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 Junio y el 31 de Octubre, las empresas vendrán obligadas a concederlas en cada uno de los meses de dicho período al 20 % de la plantilla.

Artículo 19°. Licencias.— Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno u otro cónyuge y abuelos. Siete días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 100 km de ella y cinco días naturales si es dentro de ella. Por estas mismas causas cuando se trata de parientes de segundo grado de consanguinidad los plazos serán respectivamente de cuatro y dos días.
- c) Por el alumbramiento de la esposa: Dos días naturales, ampliables a dos o 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, Educación General Básica, BUP y universitarios con previo aviso y posterior justificación.
- e) Durante un día por traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Las trabajadoras que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del 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.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un tercio y a un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 20°. Servicio Militar.— Todo el trabajador durante el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años 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.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 21°. Desplazamientos.— Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo hasta un límite máximo de un radio de 5 Km desde el centro de la población donde está ubicada el domicilio social de la Empresa, se comprenden abonados por transportes y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte.

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

Para el desplazamiento fuera del casco urbano con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio hora normal.

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

Artículo 22°. Dietas. - El importe de la media dieta será de 430 pts para 1985 y 475 pts para 1986 a partir de un radio de 25 km del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis.

La dieta completa se abonará en un importe de 2.600 pts para 1985 y 2.700 pts para 1986.

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. Si el coste Empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la Empresa abonará al trabajador la diferencia.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 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 periodo 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 lo justifique.
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador, para firmar, fichar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su 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 cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir 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 ofensa 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 notificación de solución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Artículo 24°. - Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter denunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO SEPTIMO

Artículo 25°. Salario Convenio. - Se considera salario Convenio para 1985 el que figura como tal en el anexo n° 1.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara el 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7,25% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de Enero de 1985, durante el primer trimestre de 1986 y en una sola paga.

El salario convenio vigente para 1986 se obtendrá aplicando un incremento a las tablas vigentes para 1985 con la revisión, si hubiera lugar, de un 104% sobre la inflación prevista por el Gobierno para 1986.

Asimismo para 1986 se aplicará un cláusula de revisión salarial con el mismo mecanismo que la utilizada para 1985, que se abonará a efectos de primeros de Enero de 1986, durante el primer trimestre de 1987 y en una sola paga.

Artículo 26°. Plus de transporte. - Se establece un plus en concepto de transporte y de un tiempo de desplazamiento, de 6.244 pesetas mensuales para 1985 y 6.681 pesetas mensuales para 1986.

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 y de 4 de Junio de 1958.

Artículo 27°. Plus de nocturnidad. - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 15% sobre el salario base.

Artículo 28°. Plus de vinculación o antigüedad. - Se establece un plus de vinculación o antigüedad según la tabla que se adjunta como anexo n° 2.

Para 1986 este plus será el que figura en la tabla que se adjunta como anexo n° 3.

Artículo 29°. Pagos extraordinarios. - Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán durante el mes de Julio y Diciembre de cada año, por el importe de salario convenio mensual más antigüedad.

Las pagas extraordinarias vigentes para 1985 son las recogidas en las tablas anexo n° 4.

Las pagas extraordinarias vigentes para 1986 se elaborarán por la Comisión Negociadora de este Convenio a tenor de lo dispuesto en el presente artículo así como en los artículos 25 y 28 del presente Convenio.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 30°. Derecho de reunión. - Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asambleas. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que haya de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera".

Artículo 31°. Derecho de Información. - Se estará a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

"En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo".

Artículo 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 reintegro en caso de sentencia condenatoria.

CAPITULO NOVENO

Artículo 33°. Beneficios Sociales. - La Empresa abonará a los trabajadores premios, en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador: 5.890 pts para 1985 y 6.240 pts para 1986.
- Por natalidad: 2.360 pts para 1985 y 2.500 pts para 1986.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 2.360 para 1985 y 2.500 para 1986.
- Por jubilación:
 - A los sesenta y un años 117.700 ptas para 1985 y 124.770 para 1986.
 - A los sesenta y dos años, 94.160 pts para 1985 y 99.810 pts para 1986.
 - A los sesenta y tres años, 70.620 pts para 1985 y 74.860 pts para 1986.
 - A los sesenta y cuatro años, 47.080 pts para 1985 y 49.910 pts para 1986.

Artículo 34°. Prendas de trabajo. - Las empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, buscando las más idóneas para cada temporada, y facilitará, asimismo, un equipo de impermeabilización cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

Artículo 35°. - Al objeto de estimular las virtudes realizadas 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 de 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.

Artículo 36°. Jubilación anticipada a los 64 años. - De conformidad con el Real Decreto 14/1981 dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por el presente Convenio se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador percceptor del seguro de desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo entre el trabajador y Empresa para poder acogerse a lo antes estipulado.

Artículo 37°. Seguridad e higiene en el trabajo. - Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Se excluyen del presente Convenio las actividades que vienen regidas por los convenios que en 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 Convenio agropecuarios.

Segunda: Las tablas de antigüedad del presente Convenio se incrementarán en la misma cuantía que los crecimientos salariales menos tres puntos y en el caso de que los incrementos salariales que se pacten sean distintos según las categorías, se tomarán a efectos de incrementos la media aritmética de los índices aplicados menos tres puntos.

Tercera: A los efectos oportunos la Comisión Paritaria, estará integrada, según lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio por:

- CEHOR: D. Francisco J. de Diego García y otros tres miembros designados por CEHOR c/ Alberto Alcocer, n° 46, Madrid 28016, según lo considere oportuno.
- UGT: D. Salvador Penalba Pérez y otro miembro designado por UGT-CEOV, Avd. de los Toreros, n° 3, Madrid 28028, según lo considere oportuno.
- CC.OO D. Vicente Sevilla Benayas y otro miembro designado por CC.OO, Federación Estatal de Actividades Diversas, c/ San Crespo, 1 Gijón (Principado de Asturias).

Asimismo se acuerda la asistencia de dos secretarios que trabajarán, con agilidad, cuanto se notifique a la Comisión Paritaria. Serán:

- Por parte empresarial: D. Francisco J. González Nuecas
- Por parte social: D. Luis Laredo

Siendo domicilios de recepción cualquiera de los que corresponden a las sedes sociales de las organizaciones mencionadas en esta Disposición.

Se establece que las reuniones de dicha Comisión se efectúen en Madrid, Valencia, Barcelona, de forma rotativa y por este orden.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Por parte del patronal se reconocen y respetan las antigüedades adquiridas al 31 de Diciembre de 1980.

Segunda: En las pagas extraordinarias estipuladas en el presente Convenio (salario base Convenio más antigüedad), deberá considerarse la antigüedad en la misma cantidad calculada y respetada al 31 de Diciembre de 1980 para aquellos trabajadores que venían disfrutándola.

Tercera: La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se reunirá una vez sea publicado oficialmente el IPC Real para 1985, a fin de proceder a la revisión de los salarios de 1985, si hubiese lugar, así como a la elaboración de los vigentes para 1986, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 25° del presente Convenio.

CONVENIO ESTATAL JARDINERIA

TABLAS SALARIALES

(de 1 de Enero de 1985 a 31 de Diciembre de 1985)

CATEGORIA	CANTIDAD MENSUAL
A) PERSONAL TECNICO	
1) Técnico de Grado Superior	87.581.-
2) Técnico de Grado Medio	76.019.-
3) Encargado General-Técnico no titulado	64.534.-
4) Delinente	72.801.-
B) PERSONAL ADMINISTRATIVO	
1) Jefe Administrativo	63.958.-
2) Oficial Administrativo	59.899.-
3) Auxiliar Administrativo	52.835.-
4) Aspirante	32.596.-
C) PERSONAL DE OFICIOS MANUALES	
CANTIDAD POR DIA	
1) Encargado	1.915.-
2) Oficial de Primera	
2.1 Oficial de primera Jardinero	1.824.-
2.2 Conductor	
a) Conductor de Primera	1.824.-
b) Operario Conductor	1.728.-
2.3 Maquinista	1.824.-
3) Oficial de Segunda	
3.1 Oficial de Segunda Jardinero	1.728.-
3.2 Tractorista	1.728.-
4) Especialista	1.652.-
5) Peón Jardinero	1.555.-
6) Contrato Formación	1.033.-
7) Pinche	1.033.-
CANTIDAD MENSUAL	
8) Vigilante	52.300.-
9) Limpiador/a	50.345.-

ANEXO NUMERO 2

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD

(de 1 de Enero de 1985 a 31 de Diciembre de 1985)

CATEGORIAS	3 a 6	7 a 10	11 a 14	15 a 18	19 a 20
TEC. GRADO SUPERIOR	2.816	7.770	13.597	19.423	24.429
TEC. GRADO MEDIO	2.453	6.751	11.812	16.875	21.254
ENCARGADO GENERAL	2.089	5.730	10.028	14.325	18.081
DELINEANTE	2.352	6.485	11.312	16.265	20.367
JEFE ADMINISTRATIVO	2.072	5.685	9.935	14.198	17.921
OFICIAL	1.926	5.319	9.307	13.296	16.712
AUXILIAR	1.690	4.690	8.209	11.728	14.684
ASPIRANTE	--	--	--	--	--
ENCARGADO	1.863	5.175	9.056	12.936	16.206
OFICIAL 1º JARDINERO	1.778	4.929	8.625	12.322	15.442
CHOFER DE PRIMERA	1.776	4.929	9.056	12.322	15.442
OPERARIO CONDUCTOR	1.776	4.666	8.165	11.666	15.115
MAQUINISTA	1.776	4.929	9.056	12.322	15.442
OFICIAL 2º JARDINERO	1.684	4.666	8.165	11.666	14.636
TRACTORISTA	1.684	4.666	8.165	11.666	14.636
ESPECIALISTA	1.595	4.457	7.801	11.145	13.862
PEON JARDINERO	1.508	4.200	7.351	10.500	13.130
C. FORMACION	--	--	--	--	--
PINCHE	--	--	--	--	--
VIGILANTE	1.674	4.644	8.127	11.611	14.549
LIMPIADOR-LIMPIADORA	1.613	4.471	7.822	11.176	14.013

CATEGORIAS	21 a 22	23 a 24	25 a 26	27 a 28	29 a 30
TEC. GRADO SUPERIOR	29.434	31.078	38.223	42.952	46.618
TEC. GRADO MEDIO	25.636	26.998	33.291	37.409	40.500
ENCARGADO GENERAL	21.838	22.921	28.361	31.868	34.380
DELINEANTE	24.780	25.856	31.910	35.958	38.786
JEFE ADMINISTRATIVO	21.647	22.716	28.112	31.590	34.075
OFICIAL	20.648	21.274	25.994	29.221	31.911
AUXILIAR	17.659	18.766	22.934	25.770	28.148
ASPIRANTE	--	--	--	--	--
ENCARGADO	19.477	20.699	25.292	28.418	31.049
OFICIAL 1º JARDINERO	18.564	19.713	24.106	27.089	29.569
CHOFER DE PRIMERA	18.564	19.713	24.106	27.089	29.569
OPERARIO CONDUCTOR	18.564	18.667	24.106	27.089	27.999
MAQUINISTA	18.564	19.713	24.106	27.089	29.569
OFICIAL 2º JARDINERO	17.607	18.667	22.868	25.695	27.999
TRACTORISTA	17.607	18.667	22.868	25.695	27.999
ESPECIALISTA	16.670	17.831	21.650	24.329	26.748
PEON JARDINERO	15.761	16.799	20.468	23.118	25.199
C. FORMACION	--	--	--	--	--
PINCHE	--	--	--	--	--
VIGILANTE	17.487	18.575	22.709	25.318	27.864
LIMPIADOR-LIMPIADORA	16.851	17.882	21.865	24.592	26.822

ANEXO NUMERO 3

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD

(de 1 de Enero de 1986 a 31 de Diciembre de 1986)

CATEGORIAS	3 a 5	7 a 10	11 a 14	15 a 18	19 a 20
TEC. GRADO SUPERIOR	2.929	8.081	14.141	20.200	25.406
TEC. GRADO MEDIO	2.551	7.021	12.284	17.550	22.104
ENCARGADO GENERAL	2.173	5.959	10.429	14.898	18.804
DELINEANTE	2.446	6.724	11.764	16.916	21.182
JEFE ADMINISTRATIVO	2.155	5.912	10.332	14.766	18.638
OFICIAL	2.003	5.532	9.679	13.828	17.380
AUXILIAR	1.758	4.878	8.537	12.197	15.282
ASPIRANTE	--	--	--	--	--
ENCARGADO	1.938	5.382	9.418	13.453	16.854
OFICIAL 1º JARDINERO	1.847	5.126	8.970	12.815	16.060

CATEGORIAS	3 a 6	7 a 10	11 a 14	15 a 18	19 a 20
CHOFER DE PRIMERA	1.847	5.126	9.418	12.815	16.060
OPERARIO CONDUCTOR	1.847	4.853	8.492	12.133	15.221
MAQUINISTA	1.847	5.126	9.418	12.815	16.060
OFICIAL 2º JARDINERO	1.751	4.853	8.492	12.133	15.221
TRACTORISTA	1.751	4.853	8.492	12.133	15.221
ESPECIALISTA	1.659	4.635	8.113	11.591	14.616
PEON JARDINERO	1.568	4.368	7.645	10.920	13.658
C. FORMACION	--	--	--	--	--
PINCHE	--	--	--	--	--
VIGILANTE	1.741	4.830	8.452	12.075	15.131
LIMPIADOR-LIMPIADORA	1.670	4.650	8.135	11.623	14.574

CATEGORIAS	21 a 22	23 a 24	25 a 26	27 a 28	29 a 30
TEC. GRADO SUPERIOR	30.611	32.321	39.752	44.670	48.483
TEC. GRADO MEDIO	26.661	28.078	34.623	38.905	42.120
ENCARGADO GENERAL	22.712	23.838	29.495	33.143	35.755
DELINEANTE	25.771	26.898	33.186	37.396	40.337
JEFE ADMINISTRATIVO	22.513	23.625	29.236	32.854	35.438
OFICIAL	21.474	22.125	27.034	30.390	33.187
AUXILIAR	18.365	19.517	23.851	26.801	29.274
ASPIRANTE	--	--	--	--	--
ENCARGADO	20.256	21.527	26.304	29.555	32.291
OFICIAL 1º JARDINERO	19.307	20.502	25.078	28.173	30.752
CHOFER DE PRIMERA	19.307	20.502	25.078	28.173	30.752
OPERARIO CONDUCTOR	19.307	19.414	25.078	28.173	29.119
MAQUINISTA	19.307	20.502	25.078	28.173	30.752
OFICIAL 2º JARDINERO	18.311	19.414	23.783	26.723	29.119
TRACTORISTA	18.311	19.414	23.783	26.723	29.119
ESPECIALISTA	17.337	18.544	22.516	25.302	27.818
PEON JARDINERO	16.391	17.471	21.287	24.043	26.207
C. FORMACION	--	--	--	--	--
PINCHE	--	--	--	--	--
VIGILANTE	18.186	19.318	23.617	26.539	28.979
LIMPIADOR-LIMPIADORA	17.525	18.597	22.788	25.576	27.895

ANEXO NUMERO 4

TABLAS DE PAGAS EXTRAORDINARIAS (JULIO-NAVIDAD) 1985

CATEGORIAS	0 a 2	3 a 6	7 a 10	11 a 14	15 a 18
TEC. DE GRADO SUPERIOR	87.501	90.317	95.271	101.098	106.924
TEC. DE GRADO MEDIO	76.019	78.472	82.770	87.831	92.894
ENCARGADO GENERAL	64.534	66.623	70.264	74.562	78.852
DELINEANTE	72.801	75.153	78.266	84.113	88.066
JEFE ADMINISTRATIVO	63.958	66.030	69.643	73.893	78.156
OFICIAL ADMINISTRATIVO	59.889	61.825	65.218	69.206	73.195
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	52.835	54.525	57.525	61.044	64.563
ASPIRANTE	32.596	--	--	--	--
ENCARGADO	57.450	59.313	62.625	66.506	70.386
OFICIAL 1º JARDINERO	54.720	56.496	59.649	63.348	67.042
CHOFER DE PRIMERA	54.720	56.496	59.649	63.776	67.042
OPERARIO CONDUCTOR	51.840	53.616	56.506	60.005	63.506
MAQUINISTA	54.720	56.496	59.649	63.776	67.042
OFICIAL 2º JARDINERO	51.840	53.524	56.506	60.005	63.506
TRACTORISTA	51.840	53.524	56.506	60.005	63.506
ESPECIALISTA	49.560	51.155	54.017	57.361	60.705
PEON JARDINERO	46.650	48.158	50.850	54.001	57.150
APRENDIZ	30.990	--	--	--	--
PINCHE	30.990	--	--	--	--
VIGILANTE	52.300	53.974	56.944	60.427	63.921
LIMPIADOR/A	50.345	51.958	54.816	58.167	61.521

CATEGORIAS	18 a 20	21 a 23	23 a 24	25 a 26	27 a 28	28 a 30
TEC. DE GRADO SUPERIOR	111.236	116.836	118.878	125.724	130.463	134.119
TEC. DE GRADO MEDIO	87.273	141.695	103.027	108.210	113.428	116.519
ENCARGADO GENERAL	82.415	86.372	87.455	87.895	86.482	86.934
DELINQUENTE	82.168	87.381	88.657	104.751	108.688	111.377
JEFE ADMINISTRATIVO	81.072	85.685	86.674	82.070	85.548	88.033
OFICIAL ADMINISTRATIVO	78.611	88.547	81.273	85.883	89.120	91.810
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	67.528	70.497	71.641	75.763	78.605	80.903
ASPIRANTE	---	---	---	---	---	---
ENCARGADO	73.656	76.827	78.148	82.742	85.860	88.499
OFICIAL 1º JARDINERO	70.262	73.284	74.433	78.826	81.808	84.289
CHOFER DE FRIGORIFERO	70.262	73.284	74.433	78.826	81.808	84.289
OPERARIO CONDUCTOR	66.855	70.404	70.507	75.866	78.828	79.839
MOQUINISTA	70.262	73.284	74.433	78.826	81.808	84.289
OFICIAL 2º JARDINERO	66.476	68.447	70.507	74.708	77.535	79.839
TRACTORISTA	66.476	68.447	70.507	74.708	77.535	79.839
ESPECIALISTA	63.422	66.238	67.381	71.216	73.689	76.308
PEON JARDINERO	58.780	62.411	63.449	67.118	69.768	71.849
APRENDIZ	---	---	---	---	---	---
FINCER	---	---	---	---	---	---
VIGILANTE	66.849	69.787	70.875	75.009	77.818	80.164
LENIADOR/A	64.358	67.196	68.227	72.200	74.937	77.167

1013

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.102 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8733, presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, 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 bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8733 presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Plastic Auvergne», como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase E-III, grado A.

Segundo.—Cada bota de dichos modelo, clase y grado 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. 2.102, 18 de noviembre de 1985, bota impermeable al agua y a la humedad, clase E-III, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre la homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Normas Técnicas Reglamentarias MT-27 de «Bota impermeable al agua y a la humedad» y MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobadas por resoluciones de 3 de diciembre de 1981 y 31 de enero de 1980, respectivamente.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

1014

RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Emilio Juan Rubio Pérez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha de 30 de septiembre de 1985 por la Audiencia Territorial de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo número 980/1984, promovido por don Emilio Juan Rubio Pérez, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso interpuesto por don Emilio Juan Rubio Pérez, contra las resoluciones del Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de julio de 1983 y 9 de mayo de 1984, que declararon la incompatibilidad entre las funciones administrativas del actor y el ejercicio de la Procuraduría, debemos declarar y declaramos la nulidad de las

mismas, y reconocer a aquél el derecho al ejercicio de esta última actividad, con las limitaciones consignadas en el penúltimo de los «fundamentos de Derecho». Sin costas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

1015

RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Siles González.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 18 de septiembre de 1985, por la Audiencia Territorial de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo número 1.027/1984, promovido por don José María Siles González, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor,

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Escudero García en nombre y representación de don José María Siles González, contra el acuerdo de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del ramo de 9 de abril de 1984, que declaró la incompatibilidad del ejercicio de la profesión de Procurador de los Tribunales de Justicia con su trabajo al servicio de la Administración Pública, el que debemos confirmar y confirmamos por ser conforme con el ordenamiento jurídico. Sin costas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

1016

RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro García Munera.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha de 21 de octubre de 1985 por la Audiencia Territorial de Albacete, en el recurso contencioso-administrativo número 705/1984, promovido por don Pedro García Munera, sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Trinidad Cantos Galdámez, en nombre y representación de don Pedro García Munera, contra las resoluciones del Director provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 14 de mayo de 1984 y del Director general de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social de 28 de septiembre siguiente, ésta dictada en alza de la anterior, debemos declarar y declaramos tales resoluciones ajustadas a Derecho; todo ello sin hacer una expresa declaración sobre las costas causadas en este recurso.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

1017

RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Cooperativas de Viviendas de Productores de Iberia.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha de 2 de abril de 1985 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 984/1983, promovido por Cooperativas de Viviendas de Productores de Iberia, sobre multa de 25.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Federico Olivares de Santiago, en nombre y representación de la Cooperativa de Viviendas para Productores de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima» —Coop. Iberia—, debemos declarar y declaramos nulas y sin efecto la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid, de fecha 8 de julio de 1982, y la de la Dirección General de Trabajo, presuntamente desestimatoria, por silencio, del recurso de alzada interpuesto contra la primera, por no ser conformes a derecho; sin hacer especial declaración sobre costas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.