

mismas, para que comparezcan en el plazo de diez días ante la referida Sala, sin que su presentación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 29 de noviembre de 1991.-El Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

3049 *RESOLUCION de 20 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de Jardinería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Jardinería, que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1991; de una parte, por C.C.OO., en representación de los trabajadores, y de otra por CEHOR, en representación de las Empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y de el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º. Ambito territorial.-

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2º. Ambito Funcional.-

El presente Convenio obligará a las empresas afectadas por la Ordenanza Laboral de Jardinería.

Artículo 3º. Ambito personal.-

Quedan correspondidos dentro del ámbito del Convenio, las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el artículo 1º, apartados 3 a), b), c), d) y e) y el 2º artículo, apartado 1, a), b), c), d), e), f) y g), del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980 del 10 de Marzo (Boletín Oficial del Estado del 14 de Marzo, número 64).

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

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 4º. Vigencia.-

El salario pactado y fijado para el año 1991 comenzará a abonarse, por las empresas, a partir del mes de agosto de 1991. Los atrasos o diferencias salariales que se hayan podido producir como consecuencia de los efectos retroactivos que, con relación a las tablas salariales, tenga el Convenio desde el primero de enero de 1991, se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOE.

Artículo 5º. Duración.-

La duración de este Convenio será desde el 1 de Enero de 1991 hasta el 31 de Diciembre de 1992.

Artículo 6º. Prórroga y Revisión.-

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con

antelación de quince días 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 7º. 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 1º, 2º y 3º 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 8º. 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 estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensables en cómputo anual.

Artículo 9º. Vigencia 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 reconsideración de su total contenido.

Artículo 10º. Comisión Paritaria.-

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

Compensación:

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:

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

Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revistrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación CC.OO 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 la partes que la integran.

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

CAPITULO TERCERO**Artículo 11º. 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 trabajador 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 en 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 hubiese 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 trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la condición, 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 tarea, 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 trabajadores de 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 de contrato.

0.- Personal en Contrato de Relevo:

Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1991/1984, 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 e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

2.- Técnico de Grado Medio:

Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección, y desarrolla las funciones y trabajo 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 bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3.- Técnico Especialista Agrícola:

Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4.- 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 o el 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 la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5.- Delineante:

Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes del personal superior 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. Solo 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: cajero de cobros y pagos sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos

contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificaciones de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

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 el Operador de máquinas de Informática.

4.- Aspirantes:

Se entenderá por tales, aquellos que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajas en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

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 5.805.- Ptas. mensuales.

C).- Personal de Oficios Manuales:

1.- Encargado:

Son los que con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimientos 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 altimétricas y asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, los de las categorías A y B.

Está a la 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 realización 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 existe suficiente trabajo de conducción o retirada temporal de carnet por un máximo de seis meses, desempeñarán preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en las empresas, garantizándoles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías:

a).- Conductor de Primera:

Es el que se halla en posesión del carnet 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 carnet de conductor de segunda, tiene conocimientos de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

2.3.- Maquinista:

Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadores, palas cargadoras, retroexcavadoras, gruas tres 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, colabora en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retributivos 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 Encartado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer conocimientos 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 de viveros.

A títulos de orientación, se consideran 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 genero y tamaño de plantas.
- Riego en general.
- Limpieza de plantaciones, jardines y viveros.
- Poda de árboles en sus diversas especies.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclareo y recorte de arbustos.
- Siega, tanto a mano como a máquina.
- Multiplicación de plantas.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Enmacetado y repicado de planteles.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.
- Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.

3.2.- Tractorista:

Conducen tractores de más de 30 CV y máquinas afines. Al igual que los demás son responsables de los vehículos 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 adecuada para cada césped.

Conduce los distintos tipos de transporte interno, como son Dumpers y análogos.

Recorta setos de formas artísticas, dibujos de formas geométricas.

Poda en su día de árboles y arbustos que por 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 Jardínero o Encargado, injerta esquejes, realiza abonados, riegos y tratamientos fitosanitarios.

5.- Peón Jardínero:

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 órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

6.- Trabajadores en Formación:

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

7.- Trabajadores en Prácticas:

Son aquellos trabajadores acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.1 y en el Real Decreto 1992/1984 de 31 de Octubre (B.O.E. 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. Al cumplir los 18 años pasarán automáticamente a la categoría de peón.

9.- Vigilante:

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

10.- Limpiador/a:

Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, con un mínimo de cinco horas diarias será personal de contratas, 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: ensolados y pavimentos artísticos, colación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial en seo o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las "casetas de jardínero", empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la "casa de jardínero", caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida de los estanques o lagos 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 oficial de primera o de segunda según su cualificación.

ARTICULO 13º. Periodo de Prueba.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14º 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 laborales.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan 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".

ARTICULO 14º. Ascensos.-

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería (BOE nº 1 2 de 29-4-69) que dice:

"Todo 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 dispone seguidamente.

Grupo de Técnicos.-

Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por concurso u oposición preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de personal Administrativo.-

Los jefes administrativos serán considerados con cargos de confianza, y por tanto, de libre designación de la empresa entre los oficiales administrativos. Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la categoría de Jefe Administrativo de segunda se ascenderá mediante concurso-oposición entre Oficiales y en igualdad de condiciones tendrá preferencia en 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 continua 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 jardíneros 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.

Artículo 15º. 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.

CAPITULO CUARTO**Artículo 16. Jornadas de Trabajo**

La jornada laboral máxima anual efectiva será de mil setecientas noventa y seis horas para el año 1991.

La jornada máxima anual para 1992 será de mil setecientas ochenta y seis horas de trabajo efectivo.

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.

No obstante lo anterior y con efectos a partir del 1 de Agosto de 1991, las empresas concederán a todo el personal, dentro de su jornada, un descanso de 15 minutos, por jornada completa trabajada, el cual será considerado como tiempo efectivo de trabajo. En tanto que no se alteren las horas de trabajo aquí pactadas, este tiempo de descanso se producirá, por acuerdo entre las Empresas y trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades productivas.

En aquellos centros de trabajo, en que por tratarse de parques o grandes extensiones de terreno el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un tiempo largo de desplazamiento desde la caseta o vestuario al puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse desde que el trabajador, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, inicie su salida de la misma o del mismo para dirigirse al lugar que ha de realizar su trabajo.

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

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

Se consideran como días no laborales el 24 de Diciembre y el 31 de Diciembre.

Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso sea inferior al 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en computo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado con carácter general o para cierta ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de trabajadores en paro forzoso.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo 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 justificadas 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 necesiten:

- 1- Para reparación de siniestros
- 2- Para reparación de daños extraordinarios y urgentes
- 3- Para evitar pérdidas de materias primas
- 4- Para cubrir pedidos imprevistos
- 5- Para cubrir periodos 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 utilización de diversas modalidades de contratación vigente.

2- No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales, tales como riego, limpieza de maquinas, 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 la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de esta a los representantes de los trabajadores.

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

a).- Con 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 18º. Vacaciones.-

El período será de treinta días naturales retribuidos. Dicho período se disfrutará preferentemente entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Si por necesidades, la empresa precisase de que algún trabajador las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del período de Junio a Septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales, excluidos los extrasalariales, y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Artículo 19º.- Licencias.-

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a).- Por matrimonio: 15 días naturales.
- b).- Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge y abuelos, 7 días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 100 Km. de ella 5 días naturales si es dentro de la. Por estas mismas causas, cuando se trata de pariente de segundo grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de 4 y 2 días.
- c).- Por nacimiento de un hijo, 2 días naturales de los que al menos, uno de ellos será hábil, ampliables a 2 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 1 día por traslado de domicilio.
- f).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 laborales en un periodo 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).- Los trabajadores/as 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).- Quién 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 un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- j).- Un día natural, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de dos bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

Artículo 19º Bis.- Dos días por asuntos propios sin retribución alguna.-

Son requisitos necesarios para su disfrute que no coincidan con puentes ni ausencias de compañeros y que no coincidan con ausencia de más del 10% del personal de la sección a la cual pertenecen.

Este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la Empresa con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute.

Artículo 20º.- Servicio militar.-

Todo trabajador, durante el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando 2 años de servicio en la Empresa, percibiendo el 50% durante el servicio militar y el otro 50% a los tres meses de reincorporarse a la Empresa.

CAPITULO QUINTO**Artículo 21º.- 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 esté ubicado el domicilio social de la Empresa, se comprenden abonados por transporte 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 representantes sindicales, acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

Para el desplazamiento fuera del caso urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de 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 22º.- Dietas.-

El importe de media dieta será de 695 ptas. para 1991, 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 3.776 ptas. para 1991

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.

Para 1992 se incrementará en el IPC de 1991 más 2 puntos

CAPITULO SEXTO**Artículo 23º.- 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.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 3.- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de 10 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 conversación del material.

B).- Faltas graves:

- 1.- Más de 3 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, sin que medie permiso a tal efecto.
- 2.- El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
- 4.- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
- 6.- Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros.
- 7.- La 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 2 días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
 - Despido.

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

Artículo 24º.-

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo 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 faltas 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.

CAPITULO SEPTIMO

Artículo 25º.- Salario Convenio.-

Se considerará salario Convenio para 1991 el que figura como tal en el anexo nº 1, que tendrá aplicación desde el 1 de Enero de 1991.

En el caso de que el IPC establecido por el INE u organismo competente, registrará el 31/12/91 un incremento superior al 6,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/90, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de Enero de 1991, en una sola vez dentro del primer trimestre, de 1992.

Para el año 1992, el salario convenio fijado en las tablas vigentes para el año 1991, se revisará, incrementando las mismas, en una cuantía igual a aplicar el IPC registrado oficialmente en el año 1991, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de tal año más 2 puntos, efectuándose tal revisión una vez se constate oficialmente tal índice, debiéndose proceder a confeccionar las nuevas tablas salariales. Los atrasos o diferencias que se hubieran podido producir por tal revisión, se abonarán dentro del primer trimestre del año.

En el caso de que el IPC establecido y registrado al 31/12/92, respecto al registrado durante el año 1991, no garantizase un incremento del salario convenio para 1992, equivalente al IPC del año 1991 más 2 puntos, una vez constatada oficialmente tal circunstancia, se efectuará una revisión del salario en el exceso que garantice tal porcentaje.

Artículo 26º.- Plus de Transporte.-

Se establece un plus en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento de 9.621 pts. mensuales para todos los meses de trabajo, excepto en vacaciones y para 1991.

Para 1992 dicho plus tendrá un incremento igual al IPC real de 1991 más dos puntos.

Por IPC real de 1991 se entenderá corresponde al porcentaje de incremento registrado oficialmente entre el 1 de enero de 1991 y el 31 de diciembre de 1991.

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 27º.- Plus 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 25% sobre el salario base.

Artículo 28º.- Plus de Vinculación y Antigüedad.-

Su devengo será a razón de un bienio, posteriormente cuatridenios, hasta un máximo de cuatro y a continuación sucesivos bienios.

Para 1991 este plus será el que figura en las tablas adjuntas como anexo nº 2

Este plus será incrementado, en el año 1992, en la cantidad equivalente a aplicar al de 1991 el incremento del IPC registrado oficialmente durante dicho año de 1991.

Artículo 29º.- Plus Tóxico y Peligroso.-

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos que resulten especialmente tóxicos o peligrosos, reconocidos o declarados así por la autoridad competente, se les abonará un plus consistente en el 10% del salario base, exclusivamente durante el tiempo que realicen tales trabajos.

La función de poda en altura que exija trepa y se realice en árboles y palmera, tendrá la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus.

Artículo 30º.- Pagas Extraordinarias.-

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de Junio y Diciembre de cada año, por el importe de salario convenio mensual más antigüedad.

Las pagas extraordinarias vigentes para 1991 son las recogidas en las tablas anexo nº 3.

Artículo 30 bis.- Plus de vacación.-

Durante el periodo completo de disfrute de la vacación o proporcionalmente si fuesen disfrutados en dos o más periodos, o no correspondieran íntegramente el trabajador tendrá derecho a percibir un plus único en cuantía de 8.827 pts., como compensación al no devengo del plus de transporte, que se abonará en la nómina o nóminas del mes anterior al disfrute de la vacación.

Para el caso de que el trabajador, no disfrutara en periodo previsto su vacación y se le hubiera abonado con antelación tal plus, esta será deducido o descontado en la nómina siguiente a la de su abono.

Para el año 1992, la cantidad de este plus de vacación, será la que corresponda a adicionar a tal importe el porcentaje equivalente al incremento registrado por el IPC oficial del año 1991, más 2 puntos.

Artículo 31º.- Derecho de Reunión.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77º del Estatuto de los Trabajadores que dice:

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

Esta 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 33% 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 desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrán tratarse en ella 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 este 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 hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera".

Artículo 32º.- Derecho de Información.-

Se estará en lo dispuesto en el artículo 81º 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 33º.- 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.

Artículo 33º Bis.- Acumulación Crédito de Horas para Miembros del Comité de Empresa.-

Durante la vigencia del presente Convenio, los miembros del Comité de Empresa, podrán proceder a la acumulación, en uno o varios de sus componentes o miembros, del crédito de horas mensuales, que les corresponda en aplicación de lo establecido en el artículo 68 (e) de la ley 8/1990 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, en las condiciones y con los requisitos siguientes:

- La acumulación de horas solo será de aplicación en aquellas empresas, cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50.
- La acumulación, en uno o varios miembros del Comité, no podrá superar anualmente, el 50% del total de horas que correspondería a la totalidad de los miembros del Comité durante el año natural, si es un año completo, o en otro caso, proporcionalmente al tiempo que reste desde la solicitud de la acumulación y su notificación y el final del año natural, si es un año completo, o en otro caso, proporcionalmente al tiempo que reste desde la solicitud de la acumulación y su notificación y el final del año natural.
- Deberá previamente, con al menos treinta días de antelación comunicarse fehacientemente a la empresa, por parte del Comité, las personas o miembros que, anualmente, dispondrán de la acumulación de horas de crédito, así como el número de estas, respetando los límites anteriores y los totales, de forma individual, sin que tal designación pueda ser alterada en el período del año natural, designando además los miembros del Comité y el número de horas de cada uno a los que se reduce su crédito mensual de tales horas.

CAPITULO NOVENO

Artículo 34º.- Beneficios Sociales.-

La empresa abonará a los trabajadores premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador: 8.986 ptas.,
 - Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 3.444 ptas.,
 - Por jubilación.
- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - A los sesenta y un años: | 171.941 ptas. |
| - A los sesenta y dos años: | 137.543 ptas. |
| - A los sesenta y tres años: | 103.161 ptas. |
| - A los sesenta y cuatro años: | 68.779 ptas. |

Artículo 35º.- Equipo de Trabajo.-

Las empresas proporcionarán a los trabajadores, dos equipos de ropa de trabajo completos al año, uno en Abril-Mayo y otro en Septiembre-Octubre, buscando las más idóneas para cada temporada y facilitará, asimismo, un equipo de impermeabilización n cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

Artículo 36º.- Jubilación anticipada.-

Se estará a lo regulado en el real Decreto 1194&1985 de 17 de Junio.

Artículo 37º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19º del Estatuto de los Trabajadores y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 38º.- Clausula de Subrogación.-

En las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con terceros, (Organismos Estatales, Locales, Municipales, Autonómicos, etc) o particulares, de contratos de mantenimiento y conservación de parques y jardines y respecto a esta actividad exclusiva, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores de esta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban, lleven al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la subrogación y absorción referidas, tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que, la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogables de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad social de los trabajadores afectados.
- Fotocopia del Libro de Matricula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
- Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- Documentación acreditativa de la situación de baja, de ILT, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban de ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objetos de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
- Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la

empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su periodo vacacional en la nueva empresa, en la forma que por este acuerdo o proceda legalmente, correspondiente al periodo devengado en el anterior empresa y no disfrutado o caducado, si bien la empresa sustituida deberá abonar al trabajador en su liquidación las cantidades que corresponda al periodo devengado por ella, y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al periodo de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo, la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados 1º y 9º del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

Artículo 39. Complemento en caso de accidente y hospitalización

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y solo para los casos en que sea necesario la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy vigente, garantice el 100 por 100 del salario convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización, y solamente hasta un máximo de noventa días al año, la empresa abonará al trabajador un complemento que sumando a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes, garantice el 100% del salario convenio.

En las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, en las que no sea preciso hospitalización, la empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la seguridad social, hoy vigentes, garantice el 100% del salario convenio, sólo para los casos en que, la duración de la baja o ILT sea superior, de forma continua a 25 días. Este complemento se percibirá, en tales casos, desde el 21 día de baja, y hasta un límite máximo anual de 90 días.

En aquellos casos en que la duración continuada de ILT supere los 180 días, también se percibirá el complemento aquí establecido, desde el 25 día de inicio de la ILT sin el límite anterior.

A partir de primero de enero de 1992, estos complementos de incapacidad transitoria laboral tendrán las siguientes modificaciones, cuando no exista hospitalización:

A- En caso de I.L.T por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social hoy vigentes, garantice en 100% del salario convenio, desde el primer día de la baja, y hasta el límite máximo de un año (365 días).

B- En los casos I.L.T por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, hoy vigentes, garantice el 75% del salario convenio durante los primeros 20 días de la baja, y el 100% del salario convenio a partir de 21 día, con el límite máximo de un año (365 días).

Artículo 40. Trabajos de superior e inferior categoría

Se estará a lo dispuesto en los artículo 45 y 46 de la ordenanza de Jardinería que dice:

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellas en que esté clasificado no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la renumeración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongará por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas parlamentarias sobre ascensos, y acoplando, el que la venia desempeñando si su provisión corresponde a libre designación de la empresa.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador o por haber sido contratado para aquella plaza de categoría inferior por no existir vacante en la suya, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Disposiciones finales:

Primera:

Se excluyen del presente convenio las actividades que vienen rigiéndose por los convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva del marco del extinguido sindicato nacional de frutos y productos hortícolas, al igual que las actividades reguladas por la ordenanza general de trabajo en el campo y convenio agropecuarios.

Segunda:

A efectos oportunos, la Comisión Paritaria estará integrada, según lo establecido en el artículo 10 del presente convenio por cuatro miembros designados por la representación empresarial y cuatro por la representación sindical de los trabajadores.

Asimismo, se acuerda la asistencia de dos secretarios que tramitarán con agilidad, cuanto se notifique a la Comisión Paritaria, será uno por parte social y otro por parte empresarial.

Disposiciones transitorias

Primera:

Por parte 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 1991, a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios de 1991, si hubiese lugar, a tenor de lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio.

Cuarta:

Con objeto de clarificar y adaptar las actuales definiciones y descripción de funciones de las categorías contenidas en el artículo 12 del presente Convenio, así como los ascensos de categorías que ello conlleve, se conviene la creación de una Comisión paritaria compuesta por un número máximo de seis miembros por cada parte (Empresas y representantes de los trabajadores), la cual deberá elaborar y acordar por mayoría simple, las modificaciones que estimen convenientes en tal materia, fijándose como plazo para obtener tal acuerdo el 30 de diciembre de 1991.

Las modificaciones o acuerdos que se obtengan serán incorporadas al Convenio Colectivo firmado a partir de la firma de los acuerdos.

Quinta:

Con carácter excepcional y transitorio, y exclusivamente para las empresas trabajadores que realicen su actividad en la Comunidad de Madrid, y con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1991 con relación al 1º, se establecen los siguientes pactos o acuerdos:

1º - Los complementos de I.L.T. establecidos en el artículo 39 del Convenio para el año 1992 entrarán en vigor y serán de aplicación a partir de 1º de agosto de 1991, si bien tales complementos operarán de la siguiente forma:

a- 75% a partir del 4º día de baja y hasta el día 25 inclusive
b- 100% a partir del día 26, con el límite del año (365).

2º - Se establece un complemento económico anual de 1.110 pts., en los años 1991 y 1992 que se abonará en la nómina del mes de Diciembre de cada año proporcionalmente al tiempo trabajado en cada año

**CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA
TABLAS SALARIALES**

(De 1 de Enero de 1991 al 31 de Diciembre de 1991)

CATEGORIA	CANTIDAD
MENSUAL	
PERSONAL TECNICO	
1).- Técnico de Grado Superior	140.520
2).- Técnico de Grado Medio	122.081

3).- Encargado General Técnico no Titulado Técnico Especialista Agrícola	103.638
4).- Delineante	116.914

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO

1).- Jefe Administrativo	102.713
2).- Oficial Administrativo	96.192
3).- Auxiliar Administrativo	84.849
4).- Aspirante	52.347

C) PERSONAL DE OFICIOS MANUALES

	CANTIDAD POR DIA
1).- Encargado	3.075
2).- Oficial de Primera	
2.1- Of. de Primera Jardinero	2.931
2.2- Conductor	
a).- Conductor de Primera	2.931
b).- Operario Conductor	2.775
2.3- Maquinista	2.931
3).- Oficial de Segunda	
3.1- Of. de Segunda Jardinero	2.775
3.2- Tractorista	2.775
4).- Especialista	2.653
5).- Peon Jardinero	2.496
6).- Contrato Formación	1.661
7).- Pinche	1.661

CANTIDAD MENSUAL

8).- Vigilante	83.990
9).- Limpiador/a	80.850

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD

CATEGORIAS	1 Bienio	1 Bienio 1 Cuatrienio	1 Bienio 2 Cuatrienios	1 Bienio 3 Cuatrienios	1 Bienio 4 Cuatrienios	2 Bienios 4 Cuatrienios	3 Bienios 4 Cuatrienios	4 Bienios 4 Cuatrienios	5 Bienios 4 Cuatrienios	6 Bienios 4 Cuatrienios
TEC. GRADO SUPERIOR	3.550	9.793	17.136	24.478	30.786	37.093	39.166	48.171	54.129	58.750
TEC. GRADO MEDIO	3.091	8.508	14.886	21.266	26.786	32.307	34.024	41.955	47.144	51.040
ENCARGADO GENERAL	2.633	7.221	12.638	18.053	22.786	27.521	28.885	35.742	40.162	43.326
DELINEANTE	2.964	8.148	14.256	20.497	25.777	31.228	32.584	40.215	45.316	48.879
JEFE ADMINISTRATIVO	2.811	7.164	12.521	17.893	22.584	27.281	28.628	35.428	39.812	42.943
OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.427	6.704	11.729	16.756	21.060	26.023	26.809	32.759	36.825	40.216
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.131	5.911	10.345	14.780	18.518	22.254	23.650	28.902	32.480	35.474
ASPIRANTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENCARGADO	2.349	6.521	11.413	16.302	20.423	24.545	26.085	31.876	35.812	39.129
OFICIAL 1º JARDINERO	2.239	6.210	10.869	15.530	19.460	23.396	24.844	30.378	34.140	37.264
CHOFER PRIMERA	2.239	6.210	10.869	15.530	19.460	23.396	24.844	30.378	34.140	37.264
OPERARIO CONDUCTOR	2.122	5.880	10.290	14.703	18.444	22.188	23.525	28.820	32.381	35.285
MAQUINISTA	2.239	6.210	10.869	15.530	19.460	23.396	24.844	30.378	34.140	37.264
OFICIAL 2º JARDINERO	2.122	5.880	10.290	14.703	18.444	22.188	23.525	28.820	32.381	35.285
TRACTORISTA	2.122	5.880	10.290	14.703	18.444	22.188	23.525	28.820	32.381	35.285
ESPECIALISTA	2.010	5.616	9.831	14.046	17.469	21.009	22.472	27.284	30.661	33.710
PEON JARDINERO	1.900	5.293	9.264	13.232	16.547	19.863	21.170	25.795	29.135	31.756
CONTRATO DE FORMACION	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PINCHE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VIGILANTE	2.110	5.853	10.242	14.633	18.336	22.037	23.350	28.620	32.159	35.116
LIMPIADOR/A	2.033	5.635	9.858	14.085	17.660	21.236	22.535	27.580	30.992	33.801

PAGAS EXTRAORDINARIAS - 1991

CATEGORIAS	Sin Antigüedad	1 Bienio	1 Bienio 1 Cuatrienio	1 Bienio 2 Cuatrénios	1 Bienio 3 Cuatrénios	1 Bienio 4 Cuatrénios	2 Bienios 4 Cuatrénios	3 Bienios 4 Cuatrénios	4 Bienios 4 Cuatrénios	5 Bienios 4 Cuatrénios	6 Bienios 4 Cuatrénios
TEC. GRADO SUPERIOR	140.520	144.070	150.313	157.656	164.998	171.306	177.613	179.686	188.691	194.649	199.270
TEC. GRADO MEDIO	122.081	125.172	130.589	136.967	143.347	148.867	154.388	156.105	164.036	169.225	173.121
ENCARGADO GENERAL	103.638	106.271	110.859	116.276	121.691	126.424	131.159	132.523	139.380	143.800	146.964
DELINEANTE	116.914	119.878	125.062	131.170	137.411	142.691	148.142	149.498	157.129	162.230	165.793
JEFE ADMINISTRATIVO	102.713	105.324	109.877	115.234	120.606	125.297	129.994	131.341	138.141	142.525	145.656
OFICIAL ADMINISTRATIVO	96.192	98.619	102.896	107.921	112.948	117.252	122.215	123.001	128.951	133.017	136.408
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	84.849	86.980	90.760	95.194	99.629	103.367	107.103	108.499	113.751	117.329	120.323
ASPIRANTE	52.347	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENCARGADO	92.250	94.599	98.771	103.663	108.552	112.673	116.795	118.335	124.126	128.062	131.379
OFICIAL 1º JARDINERO	87.930	90.169	94.140	98.799	103.460	107.390	111.326	112.774	118.308	122.070	125.194
CHOFER PRIMERA	87.930	90.169	94.140	98.799	103.460	107.390	111.326	112.774	118.308	122.070	125.194
MOTOCARRO CONDUCTOR	83.250	85.372	89.130	93.540	97.953	101.694	105.438	106.775	112.070	115.631	118.535
MAQUINISTA	87.930	90.169	94.140	98.799	103.460	107.390	111.326	112.774	118.308	122.070	125.194
OFICIAL 2º JARDINERO	83.250	85.372	89.130	93.540	97.953	101.694	105.438	106.775	112.070	115.631	118.535
TRACTORISTA	83.250	85.372	89.130	93.540	97.953	101.694	105.438	106.775	112.070	115.631	118.535
ESPECIALISTA	79.590	81.600	85.206	89.421	93.636	97.059	100.599	102.062	106.874	110.251	113.300
PEON JARDINERO	74.880	76.780	80.173	84.144	88.112	91.427	94.743	96.050	100.675	104.015	106.636
CONTRATO DE FORMACION	49.830	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PINCHE	49.830	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VIGILANTE	83.990	86.100	89.843	94.232	98.623	102.326	106.027	107.340	112.610	116.149	119.106
LIMPIADORA	80.850	82.883	86.485	90.708	94.935	98.510	102.086	103.385	108.430	111.842	114.651

3050

RESOLUCION de 11 de diciembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.271 la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Personna», modelo 5100, fabricada y presentada por la Empresa «Personna, Sociedad Anónima», de Huércal de Almería (Almería).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Personna», modelo 5100, fabricada y presentada por la Empresa «Personna, Sociedad Anónima», con domicilio en Huércal de Almería (Almería), paraje La Cepa, sin número, Apartado de Correos 724, como gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.271.-11-12-91.-PERSONNA/5100/088».

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-16, de «Gafas de montura, tipo universal, para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 11 de diciembre de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

3051

RESOLUCION de 9 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.263 la mascarilla autofiltrante marca «3M», modelo 9915, presentada por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», de Madrid, y que la importa de Estados Unidos de América.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha mascarilla autofiltrante, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 «3M», modelo 9915, presentada por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Telémaco, 47-53, que la

importa de Estados Unidos de América, donde es fabricada por su casa matriz «3M Company» de Sant Paul (Minnesota), como mascarilla autofiltrante, para ser usada únicamente en ambientes contaminados con polvo, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada mascarilla autofiltrante de dichos marca y modelo 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. 3.263.-9-1-92.-Mascarilla autofiltrante para ser usada únicamente en ambientes pulvigenos».

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 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 9 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

3052

RESOLUCION de 9 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.266 el cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción) tipo 2, modelo CT-2, fabricado y presentado por la Empresa «Cintatex, Sociedad Anónima», de Bellve (Tarragona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción) con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 el cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción) tipo 2, modelo CT-2, fabricado y presentado por la Empresa «Cintatex, Sociedad Anónima», con domicilio en Bellve (Tarragona), calle Nueva, 10, como cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción) tipo 2, medio de protección personal contra los riesgos de caída libre.

Segundo.-Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, clase y tipo 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. 3.266.-9-1-92.-«Cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción) tipo 2.-Año de fabricación...».

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-13, de «Cinturones de seguridad, Cinturones de sujeción», aprobada por Resolución de 8 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Madrid, 9 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.