

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

10000 *REAL DECRETO 571/2001, de 25 de mayo, por el que se concede la Gran Cruz del Mérito Militar, con distintivo blanco, al Embajador de España en la República de Bulgaria, don José Ángel López Jorrín.*

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en el Embajador de España en la República de Bulgaria, don José Ángel López Jorrín, Vengo en concederle la Gran Cruz del Mérito Militar con distintivo blanco.

Dado en Madrid a 25 de mayo de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,

FEDERICO TRILLO-FIGUEROA Y MARTÍNEZ-CONDE

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10001 *RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (código de Convenio número 9902995), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2001, de un parte, por la Asociación Empresarial ASEJA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la central sindical CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 7 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERÍA 2000-2003

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas, así como aquellas empresas que, con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos/as aquellos/as trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional, así como aquellos que se hallen integrados en las empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2003. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2000, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas dentro de los sesenta días siguientes a su notificación.

Artículo 5. *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, 2 y 3 del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. *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/alguna trabajador/a 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 presente Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los/las trabajadores/as a quienes afecte.

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

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

Artículo 7. *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 surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 8. *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 las personas firmantes 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 le 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 el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación CC. OO. y ASEJA.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de diez días. 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/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario.

Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones:

CC. OO. AA. DD., calle Lope de Vega, número 38, tercera planta, 28014 Madrid.

A.S.E.J.A. Paseo de la Castellana, número 121, escalera derecha, 2.º A, 28046 Madrid.

Las partes acuerdan que en caso de discrepancias se someten a aplicar las pautas marcadas por el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

CAPÍTULO III

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El personal se clasifica en:

- a) Personal fijo: Es aquel/aquella trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de diez días.

Igualmente, se presumirán concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual: Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima del contrato no podrá exceder de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a seis meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de seis meses.

c) Personal de obra o servicio determinado: Es el/la trabajador/a contratado/a para la realización de obra o servicio determinado.

Si el/la trabajador/a excediera de un periodo de tiempo superior a los 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 con contrato de aprendizaje: Es el/la trabajador/a de oficios manuales o administrativos cuyo contrato tiene por objeto la formación teórico-práctica para poder alcanzar el desempeño adecuado de la categoría profesional de Jardiner o de Auxiliar Administrativo, y que se regirá por las siguientes reglas:

Se podrá realizar con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en práctica. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un/una trabajador/a minusválido/a.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

El número de aprendices por empresa no podrá ser superior a:

- Hasta cinco trabajadores/as: Un aprendiz.
- De 6 a 10 trabajadores/as: Dos aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores/as: Tres aprendices.
- De 26 a 50 trabajadores/as: Cuatro aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores/as: Cinco aprendices.
- Más de 101 trabajadores/as: El 4 por 100 de la plantilla.

Se deberá indicar en el contrato o sus respectivas prórrogas, con claridad y precisión, el tiempo dedicado a la formación teórica del aprendiz, su calendario y programa de formación, lugar de impartición y tutor asignado.

No podrá suprimirse en ningún caso el tiempo de formación teórica y el aprendiz deberá tener conocimiento teórico-práctico de las categorías inmediatamente a la que alcanzará.

El salario del aprendiz queda fijado en la cuantía que se refleja en las tablas salariales.

En lo no regulado anteriormente se estará a lo establecido en el Real Decreto 488/1998.

e) Personal interino: Es el contrato para sustituir a trabajadores/as de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido periodo el/la trabajador/a continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

Los contratos del 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.

f) Personal en contrato de relevo: Se estará a lo establecido en el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, «Boletín Oficial del Estado» de 26 de enero de 1995.

g) Cualquier otro tipo de personal que por disposición legal se halle establecido.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

A) Personal técnico:

1. Técnico licenciado: 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 diplomado: 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 exigidos 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 titulado: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de segundo grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. 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 el personal 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 su 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 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.

Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. Oficial Administrativo: Es aquel/aquella empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.

3. Administrativo: Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Auxiliar Administrativo: Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias no requieren la experiencia o capacitación profesional de un Administrativo.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

5. Aspirantes: Se entenderá 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.

6. Aprendiz Administrativo: Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de ésta, mediante una formación teórico-práctica y vinculado por un contrato de aprendizaje.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimientos de idioma/s escrito/s o hablado/s que utilicen el/los mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/1973 y por la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973, siendo su cuantía de 5.805 pesetas mensuales.

C) Personal de oficios manuales:

1. Encargado o Maestro Jardinero: Es el/la trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.

2. Oficial Jardinero: Es el/la trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está a las órdenes del Encargado o Maestro Jardinero y ha de marcar las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

Podador: Es el Oficial Jardinero que durante la temporada de poda realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos.

3. Oficial Conductor: Son aquellos/as trabajadores/as que, de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipos C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser, a título orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

4. Jardinero: Es aquel/aquella trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.

Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.

Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Riegos automatizados.

5. Auxiliar Jardinero: Es aquel/aquella trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna. Son funciones propias de ésta categoría:

Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.

Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.

Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.

Riegos en general.

Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).

Siega del césped.

Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.)

Conduce los distintos tipos de transporte interno como «dumpers» y análogos.

Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

6. Peón Jardinero: Es aquel/aquella trabajador/a mayor de dieciocho años sin experiencia alguna en el sector.

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/de la trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior.

La permanencia en esta categoría profesional no podrá superar un año, pasando automáticamente a la categoría superior. Queda a criterio de la empresa la reducción de este tiempo.

7. Aprendiz: Es el contratado para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de la categoría profesional de Jardinero.

8. Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la empresa u obra que realice.

9. Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

D) Personal de oficios varios:

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de jardinería, tales como: Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial, en seco o en hormigón;

formación de estanques, muros cerramientos o 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 jardinero», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa de jardinero», 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 o salida de los estanques o lagos, o surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose al Oficial Jardinero o Jardinero según su cualificación.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de un mes natural para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá superar los tres meses para los/las trabajadores/as que no sean Técnicos titulados.

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

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a 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/de la trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al/a la trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. *Ascensos y contrataciones.*

Todo el personal tendrá, en igualdad de 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 se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo 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 pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de Personal Administrativo: Los Jefes Administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

Los ascensos en el personal administrativo no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la categoría de Oficial Administrativo se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Administrativos y Auxiliares.

A la categoría de Auxiliar Administrativo ascenderán automáticamente quienes hubieran finalizado el aprendizaje administrativo.

Grupo de Profesionales de Oficio y Manualidades: Los Encargados y Maestros Jardineros se consideran 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 pruebas de aptitud, considerándose como mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Artículo 13. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellos 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 remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente,

debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está 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/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 14. *Preaviso de cese.*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el/la trabajador/a firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 15. *Excedencia.*

Los/las trabajadores/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses e inferior a cinco años.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de treinta días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría y puesto que tenía cuando la solicitó.

Los/las trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato. En este supuesto, y durante el tiempo de excedencia, se computará a los efectos de antigüedad.

Si el/la trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto pasará a formar parte de la plantilla como fijo, respetándole la antigüedad.

CAPÍTULO IV

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual para 2001 será de mil setecientos sesenta horas.

A partir del 1 de enero de 2002 la jornada máxima anual será de mil setecientos treinta horas, y a partir del 1 de enero de 2003 la jornada máxima anual será de mil setecientos horas.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

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

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

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada de un descanso de quince minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo. Si bien, se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo.

Para que pueda producirse este supuesto de distribución irregular de la jornada, será imprescindible el mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores; en las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores se estará al pacto entre la empresa

y el trabajador. La distribución irregular de la jornada no supondrá en ningún caso el cambio de jornadas continuas por jornadas partidas.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

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

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.*

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrán la 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. Se abonarán las horas extraordinarias al precio de 2.000 pesetas, de lunes a sábado; la hora de domingos y festivos será de 3.000 pesetas; pudiendo ser compensadas las horas extras de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y las de los domingos y festivos por tres horas de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los/las trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbito territorial, para incrementar las oportunidades de colocación de trabajadores/as 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 urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas ordinarias.

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

Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen, las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El período será de un mes natural retribuido.

Se fija como periodo de disfrute entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún/alguna trabajador/a las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente, el/los trabajador/a tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones este incremento será reducido proporcionalmente si el/la trabajador/a disfrutase algún día dentro del periodo de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario a tal efecto.

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

Si en el momento de iniciar el periodo vacacional el/la trabajador/a estuviese en situación de I. T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo periodo de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el/la trabajador/a.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 19. *Plus de conservación y mantenimiento.*

El plus anual de conservación y mantenimiento de vestuario se fija para el año 2000 en 14.144 pesetas, y su abono será proporcional al tiempo

trabajado en el año, computándose por meses o fracción, y se hará efectivo cuando se disfruten las vacaciones.

Para el año 2001 este plus pasará a abonarse mensualmente, en 12 pagas, por importe de 4.417 pesetas/mes.

Este plus será revisable anualmente en los mismos términos que el salario.

Artículo 20. *Licencias.*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

a) Por matrimonio, dieciséis días naturales.

b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador, y cinco días naturales si es fuera de la misma.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural o dos según sea dentro o fuera de la provincia.

c) Por nacimiento o adopción de hijo, cuatro días naturales, de los que al menos dos de ellos serán hábiles, ampliables a dos o más si es fuera de la provincia.

d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y universitarios y examen del permiso de conducir.

e) El tiempo necesario para asistencia al Médico, con posterior justificación.

f) Durante dos días por traslado de domicilio.

g) 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 de 20 por 100 de las horas laborales 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 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

j) 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 proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquélla.

k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

l) Cuatro días para asuntos propios.

m) Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

Artículo 21. *Régimen disciplinario.*

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las empresas podrán sancionar a los/las trabajadores/as por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

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

2. Falta de aseo y limpieza personal.

3. 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 período de un mes.
2. Simular la presencia de otro/a trabajador/a 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/as.

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 compañeros/as de trabajo o 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 entre compañeros/as de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los/las jefes/as y compañeros/as.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en la falta grave.

D) Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/las trabajadores/as 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 o Delegado de Personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al/a la trabajador/a.

Artículo 22. *Prescripción de faltas.*

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.

CAPÍTULO V

Artículo 23. *Salario.*

El salario mensual para el año 2000 será el 4 por 100 de incremento sobre la tabla de 1999, actualizada conforme a las tablas salariales adjuntas en el anexo I.

En el año 2001 se incrementarán las tablas de 2000 en el IPC previsto para ese año más el 0,5 por 100, conforme a las tablas adjuntas en el anexo II.

En el año 2002 se incrementarán las tablas de 2001 en el IPC previsto para ese año más el 0,5 por 100.

En el año 2003 se incrementarán las tablas de 2002 en el IPC previsto para ese año más el 0,5 por 100.

Los años 2001, 2002 y 2003 se efectuará una revisión salarial en el exceso del IPC real sobre el previsto para cada año, una vez se constate oficialmente tal índice, elaborándose nuevas tablas salariales.

Los atrasos o diferencias que se hubieran podido producir por esta revisión se abonarán dentro del primer trimestre de cada año.

Todos los/las trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes antes del último día hábil del mismo.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del/de la trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario mensual devengado.

Artículo 24. *Plus transporte.*

De acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio, en concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonará el importe de 14.040 pesetas en el año 2000 y de 14.391 pesetas en el año 2001; esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones. Este plus se incrementará y revisará cada año en los mismos terminos que el salario.

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 Órdenes ministeriales de 1 de febrero y de 4 de junio de 1958.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período 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, tendrán una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 26. *Plus de vinculación y antigüedad.*

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyo importe para los años 2000 y 2001 se establece en las tablas adjuntas como anexos III y IV.

Este plus comenzará a devengarse a partir de día en que el/la trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

Se incrementará la tabla de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión salarial.

Artículo 27. *Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, y, cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: Señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, que sustituye al anterior sistema de abono, aun cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en la cuantía de 200 pesetas por cada hora o fracción superior a treinta minutos y de 100 pesetas por fracciones inferiores y de 1.500 pesetas por día. Cada año se incrementará este plus en los mismos porcentajes que el salario y su revisión.

Se devengará este plus por los trabajos que se realicen en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas.

También se devengará este plus por la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

En las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclareado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, en que los pies del trabajador se hallen a una altura del suelo superior a 1 metro, tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos.

Los demás trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a efectos de este plus, será el Comité de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención y la empresa quienes los determinen. En caso de discrepancia o de no existir éstos se recurrirá a la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa; al personal que trabaje de noche se le abonarán dos horas normales de su salario. En todo caso, quedan a salvo los acuerdos más favorables entre las partes. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral o a los Delegados de Prevención.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para

su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos se informará asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los primeros veinte días de los meses de junio y diciembre de cada año, por el importe de salario mensual más antigüedad.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.

Esta misma norma se aplicará a los/las trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

De común acuerdo con los trabajadores, las empresas podrán prorratear y abonar el importe de las pagas extraordinarias mensualmente.

Todo/a trabajador/a, durante el servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de junio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años de servicios a la empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el servicio militar o prestación social sustitutoria y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporarse a la empresa.

El devengo de las pagas será semestral. Las empresas que no estén aplicando así el devengo, deberán actualizarlo al 31 de diciembre de 2001.

Artículo 29. *Desplazamientos y dietas.*

a) Desplazamientos: Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de un radio de 5 kilómetros desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte.

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 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.

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

b) Dietas: El importe de la media dieta será de 1.248 pesetas en el año 2000 y de 1.279 pesetas en 2001. La dieta completa se abonará en un importe de 6.240 pesetas en 2000 y 6.396 pesetas para 2001, y ello a partir de un radio de 25 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis.

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario y la revisión salarial.

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/a la trabajador/a la diferencia.

CAPÍTULO VI

Artículo 30. *Derecho de reunión e información.*

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 31. *Horas sindicales y acumulación del crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas, según la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores/as: Veinte horas.
- De 50 a 100 trabajadores/as: Veinticinco horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: Treinta horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as: Cuarenta horas.
- De 501 en adelante: Cuarenta y cinco horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité y crearse una bolsa de horas.

CAPÍTULO VII

Artículo 32. *Beneficios sociales.*

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

- Por matrimonio del/de la trabajador/a: 20.000 pesetas.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 20.000 pesetas.

Por jubilación:

- A los 60 años: 500.000 pesetas.
- A los 61 años: 450.000 pesetas.
- A los 62 años: 400.000 pesetas.
- A los 63 años: 350.000 pesetas.
- A los 64 años: 300.000 pesetas.

Artículo 33. *Equipo de trabajo.*

Las empresas proporcionarán a los/las trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año, y siempre de acuerdo con el Comité o Delegados, y, en caso de carecer de ellos, con los/las trabajadores/as, y se compondrá de:

Temporada de verano:

- Una camisa de manga corta.
- Un pantalón.
- Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.
- Una chaquetilla.

Temporada de invierno:

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón de invierno.
- Un forro polar.
- Una prenda de abrigo.
- Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso del trabajador se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

Al cese de la prestación laboral el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Artículo 34. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

De conformidad con Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa a sustituir al/a la trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

Artículo 35. *Salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

Se creará una Comisión Sectorial sobre Seguridad y Salud Laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

Artículo 36. Cláusulas de subrogación.

1. Subrogación del personal.—Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/las trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los/las trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante, y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) Los/las trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

2. División de contrata.—En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo, los/las trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo,

y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contrataciones.—En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos/as trabajadores/as que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas, con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán, asimismo, los/las trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo, y que hayan realizado su trabajo en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad.—La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal en los términos indicados, y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. Documentos a facilitar.—La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los/las trabajadores/as afectados/as.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los/las trabajadores/as afectados/as por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

6. Liquidación y proratas.—La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los/las trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores.—Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Artículo 37. *Complementos en caso de incapacidad temporal (I. T.).*

En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización del trabajador, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, desde el inicio de la incapacidad temporal y mientras dure ésta.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75 por 100 de todos los conceptos económicos durante los quince primeros días de la baja, y el 100 por 100 a partir del decimosexto día. Desde el 1 de enero de 2002 se abonará el 75 por 100 durante los ocho primeros días y a partir del noveno se abonará el 100 por 100. A partir del 1 de enero de 2003 se abonará el 75 por 100 los primeros ocho días y si se supera el octavo día se abonará el 100 por 100, con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el plus transporte.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 38. *Formación continua.*

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Jardinería.

Artículo 39. *Prestación por invalidez y muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al/a la trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado y de una sola vez 2.700.000 pesetas, a partir del 1 de junio de 2001. A partir del 1 de enero de 2002 se abonarán 2.800.000 pesetas. A partir del 1 de enero de 2003 se abonarán 3.000.000 de pesetas.

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 40. *Cláusula de no aplicación.*

En referencia al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

Para la no aplicación del régimen salarial, las empresas deberán solicitarlo a la Comisión Paritaria dentro de los tres meses siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, que no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud asimismo, adjuntará la documentación que justifique la petición (memoria explicativa, balances de los tres últimos años, cuentas de resultados de los tres últimos años, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro y viabilidad).

La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los treinta días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos que ocasione la convocatoria.

Artículo 41. *Igualdad de condiciones.*

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los/las trabajadores/as, en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

Disposición transitoria.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se reunirá una vez se publique oficialmente el IPC real para 2001 a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios y demás conceptos económicos de 2001 y 2002. Una vez sea publicado el IPC de 2002, se actualizarán los salarios y demás conceptos económicos de 2002 y 2003. Una vez publicado el IPC de 2003, se actualizarán los salarios y demás conceptos económicos, si hubiera lugar, a tenor de lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio.

Disposición final.

Quedan excluidas del presente Convenio las actividades que viniesen rigiéndose por los Convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco de la extinguida Organización Sindical (Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas), como pudiera ser, entre otros, producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta; comercio de flores y plantas y su venta, etc., al igual que las actividades reguladas en la Ordenanza General del Campo y Convenios Agropecuarios, aplicándose tan sólo si se realizan actividades comprendidas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

ANEXO I

Convenio Estatal de Jardinería 2000, 2001, 2002 y 2003

TABLAS SALARIALES

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2000)

Categoría	Salario mensual	
	Pesetas	Euros
Personal técnico:		
Técnico licenciado	204.639	1.229,90
Técnico diplomado	177.590	1.067,34
Técnico titulado	164.694	989,83
Técnico no Titulado	150.542	904,78
Delineante	169.318	1.017,62
Personal administrativo:		
Jefe Administrativo	149.598	899,10
Oficial Administrativo	140.072	841,85
Administrativo	129.404	777,73
Auxiliar Administrativo	123.490	742,19
Aspirante	76.444	459,44
Aprendiz	88.230	530,28
Personal de oficios manuales:		
Encargado o Maestro Jardinero	136.309	819,23
Oficial Jardinero	129.957	781,06
Oficial Conductor	129.957	781,06
Jardinero	123.016	739,34
Auxiliar Jardinero	117.607	706,83
Peón	110.668	665,13
Aprendiz	88.230	530,28
Vigilante	122.312	735,11
Limpiador/a	117.610	706,85

ANEXO II

Convenio Estatal de Jardinería 2000, 2001, 2002 y 2003

TABLAS SALARIALES

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2001)

Categoría	Salario mensual	
	Pesetas	Euros
Personal técnico:		
Técnico licenciado	209.775	1.260,65
Técnico diplomado	182.030	1.094,02
Técnico titulado	168.811	1.014,57
Técnico no titulado	154.306	927,40
Delineante	173.551	1.043,06
Personal administrativo:		
Jefe Administrativo	153.338	921,58
Oficial Administrativo	143.574	862,90
Administrativo	132.639	797,18
Auxiliar Administrativo	126.577	760,74
Aspirante	78.355	470,92
Aprendiz	90.436	543,53
Personal oficios manuales:		
Encargado o Maestro Jardinero	139.717	839,72
Oficial Jardinero	133.206	800,59
Oficial Conductor	133.206	800,59
Jardinero	126.091	757,83
Auxiliar Jardinero	120.547	724,51
Peón	113.435	681,76
Aprendiz	90.436	543,53
Vigilante	125.370	753,49
Limpiador/a	120.550	724,52

ANEXO III

Convenio Estatal de Jardinería 2000, 2001, 2002 y 2003

TABLA DE VINCULACIÓN Y ANTIGÜEDAD 2000

Antigüedad	Categoría					
	Personal of. manuales		Personal administrativo		Personal técnico	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
2 años ...	2.726	16,38	2.954	17,75	3.763	22,62
6 años ...	7.559	45,43	8.161	49,05	10.355	62,23
10 años ..	13.229	79,51	14.276	85,80	18.119	108,90
14 años ..	18.904	113,62	20.395	122,58	25.885	155,57
18 años ..	23.687	142,36	25.635	154,07	32.603	195,95
20 años ..	28.478	171,16	31.674	190,36	39.235	235,81
22 años ..	30.239	181,74	32.631	196,12	41.410	248,88
24 años ..	36.975	222,22	39.875	239,65	47.606	286,12
26 años ..	41.556	249,76	44.823	269,39	57.382	344,87
28 años ..	45.359	272,61	48.951	294,20	62.125	373,38

10002 RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de fecha 13 de marzo de 2001, de las organizaciones empresariales y sindicales del sector de las industrias de alimentación y bebidas; en la que se recoge el Acuerdo de adhesión del mismo, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el texto del Acuerdo de fecha 13 de marzo de 2001, de las organizaciones empresariales y sindicales del sector de las industrias de alimentación y bebidas; en la que se recoge el Acuerdo de adhesión del mismo, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado número 47, de 23 de febrero de 2001) Comisión que está formada, de una parte, por las organizaciones sindicales Federación Agroalimentaria de CC. OO., FAYT-UGT y CIG y, de otra parte, por las organizaciones empresariales CEEAP, FIAB y CEOPAN, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 9 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

Exposición de motivos

La formación profesional continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de las industrias de alimentación y bebidas.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito del sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, las organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de las trabajadoras y de los trabajadores.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha y desarrollar un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector del sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus

empresas y sus trabajadoras y trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel transcendente la fundación para la formación continua (FORCEM).

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca pues, desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar sus situación.

Una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

El nuevo Acuerdo mantiene los principios básicos del sistema: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en el desarrollo del subsistema de formación profesional continua, su aplicación en todo el territorio español, la libertad de la adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja. Al mismo tiempo presenta algunas novedades, tanto en sus contenidos como en la gestión, resultado de la experiencia de estos años. Uno de estos aspectos es la inclusión de una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la economía social, dadas las especiales características que tienen en su modelo organizativo, lo que venía siendo una aspiración de este sector que ahora se satisface.

La otra novedad significativa se encuentra en el cambio del modelo de gestión, que ahora se modifica al encomendarse la gestión de la formación continua a una nueva fundación de carácter tripartito, en la que junto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, esté también presente la Administración, y ello es así por la necesidad de simplificar y agilizar el proceso y la tramitación de las iniciativas formativas mediante la aplicación de los criterios y requisitos propios del procedimiento administrativo.

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua también quiere reforzar la formación de demanda, porque así se mejorará la calidad de la formación y el rigor de su ejecución, aunque también mantener la formación de oferta de planes intersectoriales que trasciendan el ámbito sectorial, los cuales pueden cubrir transversalmente las necesidades del tejido productivo español, en consonancia con las directrices europeas.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este nuevo Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las Industrias de Alimentación y Bebidas al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante III ANFC), firmado el 19 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC. OO. y CIG, por otro.

2. Negociado en el marco del título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de este texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

Artículo 2. Concepto de formación continua.

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empre-