



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

## GACETA DE MADRID

Depósito Legal M. 1-1858

Segundo fascículo

Miércoles 27 de octubre de 1982

N.º 258



### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**27942** RESOLUCION de 14 de septiembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la industria azucarera.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Industria Azucarera, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 30 de marzo de 1982, firmado en 16 de marzo último por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera;

Resultando que del examen de su articulado se aprecian como posibles infracciones a la normativa legal las contenidas en su acuerdo 3.º y posteriores, en su acuerdo 13 y en su acuerdo final segundo al fijar distinta remuneración entre el personal fijo y los restantes trabajadores con la creación de un plus de especialización, al considerar como horas no extraordinarias las realizadas en festivos en periodo de campaña sin descanso semanal y contener finalmente cláusula de discriminación sindical en los acuerdos 14.2, 14.3, 14.4 y 14.5; exponiendo estas observaciones, este Centro directivo a la representación de las partes en la Comisión Deliberadora, aceptando éstas la supresión de lo indicado con referencia al acuerdo 13 y al acuerdo final 2.º e interesando, como petición conjunta de empresas y centrales sindicales, la remisión del expediente a la jurisdicción laboral a los efectos previstos en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, para clarificar la legalidad del plus de especialización del personal fijo;

Resultando que con fecha 7 de mayo de 1982 fue remitido el expediente al Decanato de la Magistratura de Trabajo de Madrid, a efectos de su distribución por turno, conforme a lo determinado en el artículo 136 del texto refundido de procedimiento laboral de 13 de junio de 1980;

Resultando que con fecha 9 de septiembre de 1982, tiene entrada en esta Dirección General escrito de la Federación de Alimentación de la Unión General de Trabajadores interesando la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para la industria azucarera, aportando a tales efectos testimonio de sentencia dictada en 21 de junio de 1982 por la Magistratura de Trabajo de Avila en prórroga de jurisdicción de la número 19 de Madrid, resolviendo el tema expuesto en anteriores Resultandos en el sentido de no apreciar conculcación de la legalidad vigente ni lesión grave de interés de terceros en el establecimiento del complemento de especialización,

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 14 de septiembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA AÑO 1982

Acuerdo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores, regidas por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de noviembre de 1975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los centros de trabajo de las referidas empresas y en el ámbito personal, a todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea la función que realicen, y lo mismo si se trata de trabajadores fijos, eventuales, interinos y de duración determinada.

Acuerdo 2.º *Vigencia y duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983, y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación, estén legitimadas para ello.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, las materias salariales y sindicales aquí pactadas tendrán una vigencia anual, siendo objeto de una nueva negociación a partir del 15 de diciembre de 1982.

También podrán negociarse a partir de la fecha indicada, aquellas otras materias distintas a las salariales y sindicales, cuando así se pacte en acuerdos interconfederales.

#### Acuerdo 3.º *Características generales de las retribuciones.*

3.1. *Principios generales.*—Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho y de hecho apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el 25 por 100 que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no se supere el rendimiento normal.

3.2. *Estructura de las retribuciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

a) Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etcétera).

b) Los complementos de puestos de trabajo (plus de penosos, tóxicos o peligrosos, nocturnidad, por puesto de trabajo, por la forma de realizar su actividad, etc.).

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).

d) Gratificaciones extraordinarias.

e) Gratificación por participación en beneficios.

f) Complementos en especie establecidos por la Ordenanza Laboral (artículo 60).

g) Complemento de festivos.

3.3. *Niveles salariales.*—A efectos de retribución, tomando como punto de referencia, tanto la jerarquización de la industria como la naturaleza o importancia de cada cometido, se agrupan los puestos de trabajo en los 17 niveles salariales y en las ocho líneas de especialización que se recogen en el anexo 1 al presente Convenio, y al cual hacen referencia los acuerdos posteriores al especificar la cuantía concreta de la retribución que corresponde por cada concepto a cada nivel.

Si existiese algún puesto de trabajo no clasificado, se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

Acuerdo 4.º *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio devengará dos gratificaciones extraordinarias, una de «vacaciones» y otra de «Navidad», que se pagarán, respectivamente, el 15 de julio y el 20 de diciembre de cada año, de acuerdo con lo que dispone el artículo 63 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 5.º *Participación de beneficios.*—Asimismo se percibirá una gratificación especial en concepto de participación en beneficios, en la cuantía y forma que se establece en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 6.º *Retribuciones anuales para el personal fijo.*—Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo 1 se pacta el salario Convenio para el personal fijo que figura en el anexo 2. Este salario convenio incluye los conceptos de salario base, gratificaciones pactadas (acuerdos 4.º y 5.º) y complemento de especialización para el personal fijo.

El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas. La determinación del salario para Aspirantes, Pinches, Aprendices y Botones se calculará multiplicando el salario del Peón, nivel salarial 4, por el coeficiente 0,38 en el caso de nivel 1, y por 0,61 en el supuesto de niveles 2 y 3.

**Acuerdo 7.º Retribuciones del personal eventual, interino y de duración determinada.**—Al objeto de satisfacer a dicho personal sus retribuciones reglamentarias por jornada trabajada, se les practicará la liquidación de sus haberes, multiplicando el número de horas trabajadas, dentro de la jornada ordinaria, por el respectivo salario-hora que para el año 1982 figura en el anexo 3. Dentro de dichos conceptos retributivos se incluyen:

- Salario base.
- Pagas pactadas (acuerdos 4.º y 5.º).
- Domingos y festivos.
- Vacaciones.

**Acuerdo 8.º Premios de antigüedad.**—El cálculo y aplicación del premio de antigüedad se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera. Al vencer un bienio el día 30 de junio de 1982, el día 1 de julio de ese año se establecerá un nuevo premio de antigüedad siguiendo el criterio señalado en la mencionada Ordenanza Laboral y en base al salario convenio pactado.

En el caso de trabajadores eventuales, interinos y de duración determinada, el valor de la hora correspondiente a cada categoría será modificado a título individual en función de la respectiva cuantía del premio de antigüedad, a tenor de la siguiente escala:

Cuantía mensual premio	Aumento en valor hora
1.064 a 1.188 pesetas ... ..	9
1.189 a 1.313 pesetas ... ..	10
1.314 a 1.438 pesetas ... ..	11
1.439 a 1.563 pesetas ... ..	12
1.564 a 1.688 pesetas ... ..	13
1.689 a 1.813 pesetas ... ..	14
1.814 a 1.938 pesetas ... ..	15

Y así sucesivamente con una cadencia de 125 pesetas.

**Acuerdo 9.º Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.**—Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas, recibirán un plus de 38 pesetas-día durante el año 1982.

La calificación de un trabajo como tóxico, penoso o peligroso corresponderá a la Delegación Provincial de Trabajo, que resolverá ante la falta de acuerdo entre Empresas y trabajadores, previo informe del Organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo o cualquier otro que estime oportuno. Las resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas, en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

**Acuerdo 10. Plus de nocturnidad.**—Los pluses de nocturnidad pactados que regirán para el año 1982, tanto para trabajadores fijos como para eventuales, son los que figuran en el anexo 4.

**Acuerdo 11. Incentivos.**—A partir de 1 de enero de 1982, los incentivos se revalorizarán en un 7 por 100 sobre sus valores básicos medios de 1981.

Las Empresas podrán estudiar, con la colaboración de sus respectivos Comités, la reconversión de los actuales sistemas de incentivos en otros que mediante una apreciación global de estos devengos, tanto en campaña como en reparación, permitan la determinación real de la productividad a efectos de lograr su optimización.

**Acuerdo 12. Complementos personales.**—A partir del 1 de enero de 1982, los complementos personales, excepto la antigüedad, y el complemento especialización personal fijo, se incrementarán en un 7 por 100 sobre sus valores medios de 1981.

**Acuerdo 13. Valor de las horas extraordinarias.**—Habida cuenta de los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales, de los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por niveles par las horas extraordinarias, fijos e invariables durante el año 1982, que serán los que se relacionan en el anexo 5. Estos valores serán aumentados con la parte proporcional de antigüedad que corresponda a cada trabajador. Los valores pactados para la hora extraordinaria serán de aplicación a todo el personal, cualquiera que sea su contrato.

Las horas extraordinarias estructurales son de libre aceptación para el trabajador, excepto las derivadas de fuerza mayor y las contempladas en el acuerdo 21 por cambio de relevos.

Teniendo en cuenta que las horas extraordinarias que se realizan en la industria azucarera son por motivos de ausencias imprevistas y causa de fuerza mayor, se califican todas ellas estructurales a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

Para 1982 el valor de la hora extraordinaria y su módulo

de cálculo son los que se establecen en el anexo número 5. Para 1983 el módulo de cálculo de las horas extraordinarias será salario base más complemento especialización de fijos para 1983, dividido por 1.880 horas y multiplicado por 1,75.

Estos valores serán aumentados con la cantidad que resulte de multiplicar el complemento horario por antigüedad que tuviera reconocido cada trabajador el 31 de diciembre de 1981, por el coeficiente 1,750.

Las Direcciones de las Empresas informarán mensualmente a los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal, a los Delegados Sindicales, si los hubiere, y a los Comités Intercentros, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, y en su caso, su distribución por secciones.

**Acuerdo 14. De los Sindicatos:**

**14.1. Consideraciones generales.**—Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a Sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

**14.2. Delegado Sindical.**—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

La Comisión Interpretativa del Convenio estudiará, a partir de los dos meses de la firma del mismo, la interpretación para el sector de lo establecido en el párrafo anterior.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

**14.3. Funciones de los Delegados Sindicales.**

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admiten previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

— En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

j) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

k) A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional que las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

14.4. Cuota sindical.—En los centros de trabajo que se solicite la recaudación de la cuota sindical, ésta se llevará a efecto con independencia del número de trabajadores que tenga dicho centro.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

14.5. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

#### Acuerdo 15. De los Comités de Empresa.

15.1. Funciones.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

— Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

— Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

— Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

— En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) de punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

#### 15.2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempleo de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se fija en treinta horas, independientemente del número de trabajadores de que disponga el centro de trabajo, y podrán ser acumulables, dentro de cada mes, en uno o varios miembros de una misma Central Sindical, pertenecientes al Comité de Empresa, quienes podrán quedar relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La forma de llevar a efecto esta posible acumulación mensual de horas será notificada por escrito a la Dirección del centro de trabajo por el Comité de Empresa.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Acuerdo 16. Reuniones del Comité de Empresa con la Dirección.—La Dirección del centro de trabajo se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el orden del día de los temas o asuntos a tratar se establecerán con una antelación mínima de una semana.

Acuerdo 17. Comité Intercentros.—El Comité Intercentros, de Empresa, o grupo de Empresas, se compondrá de un máximo de 12 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y por estos mismos, con la proporcionalidad resultante en las últimas elecciones sindicales.

Los Comités Intercentros podrán disolverse por decisión de la mitad más uno de sus miembros.

Sus funciones serán las reconocidas a los Comités de Empresa en aquellas materias que afecten a la generalidad de los centros de trabajo de cada Empresa o grupo.

Este Comité se reunirá con los representantes de la Empresa o grupo de Empresas dos veces al año, como mínimo, fijándose de mutuo acuerdo el calendario y orden del día de dichas reuniones.

Acuerdo 18. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Acuerdo 19. Dietas.—Las dietas completas a satisfacer al personal, en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo distinto del suyo habitual y situado fuera de la localidad y de su domicilio, se ajustará al siguiente baremo para 1982:

Desplazamiento	Nivel salarial	Pesetas diarias
De hasta siete días inclusive ... ..	4 al 12	2.200
De más de siete días ... ..	4 al 12	1.750

Las dietas de los restantes niveles se regularán por sus normas de régimen interior.

Este acuerdo no será de aplicación al personal eventual de recepción que se registró por sus normas tradicionales de libre contratación.

Las dietas mencionadas serán válidas para todo el año 1982 revalorizándose automáticamente en 1983, en función del incremento que experimente el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el año 1982.

**Acuerdo 20. Plus de distancia.**—El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de distancia, que abonará al personal que tenga derecho a percibirlo según la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, a razón de 3,40 pesetas por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que, partiendo del límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo del que se descontarán los dos kilómetros iniciales, según determinan los artículos 2.º y 3.º de la citada Orden ministerial.

En el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario del trabajador, se le abonará, caso de utilizarlo, el importe del billete, en su valor de ida y vuelta, correspondiente al trayecto comprendido entre el límite del casco de la población en que reside el trabajador y la población donde esté ubicado el centro de trabajo, descontando del importe de dicho billete lo correspondiente a los dos kilómetros que se citan en el párrafo anterior.

En todo caso, en esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

La cuantía de plus de distancia pactado para 1982, será automáticamente revalorizada en 1983, en función del incremento que experimente el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística en 1982.

**Acuerdo 21. Jornada de trabajo.**—En el año 1982 la jornada ordinaria de trabajo efectivo en las fábricas azucareras será:

#### ZONA NORTE

Periodo 8 de septiembre al 30 de abril: 42 horas.

Periodo 1 de mayo al 5 de septiembre: 40 horas.

#### ZONA SUR

Periodo 1 de marzo al 14 de noviembre: 42 horas.

Periodo 15 de noviembre al 28 de febrero: 40 horas.

En las fábricas de levadura y destilerías, el período de cuarenta y dos horas se adaptará en las primeras a la campaña intensiva de producción, y en las segundas a las de destilación.

Se mantendrá la jornada de trabajo y el régimen de horario que tengan establecidos las Empresas, con carácter normal a la entrada en vigor de este Convenio, siempre que no sea superior a la pactada.

Dentro del Concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuadas o no.

En los turnos continuados de campaña el trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta su sustitución por un tiempo máximo de dos horas.

No obstante, se declara expresamente que las mejoras que el presente Convenio otorga al personal compensan la interrupción prevista para el caso de jornada continuada por la Ley, interrupción que continúa suprimida, si bien las Empresas mantendrán, con arreglo a las exigencias de la tarea a realizar, las pausas tradicionales.

Con la finalidad de reducir el número de horas extraordinarias durante la época de campaña y para los trabajos a turno las Empresas podrán establecer sistemas de trabajo que, a través de ciclos de veintiocho días, permitan la obtención de promedios semanales de cuarenta y dos horas, con el descanso compensatorio correspondiente a dicho ciclo y no excediendo de nueve el número máximo de horas de trabajo diario. El calendario, acomodado a estos fines, será dato a conocer, como mínimo, un mes antes del inicio de la campaña a los representantes legales de los trabajadores.

**Acuerdo 22. Vacaciones.**—El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales ininterrumpidos para todos los trabajadores.

Las condiciones para la concesión de las vacaciones del personal se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 77 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

No obstante lo indicado anteriormente, por necesidades de organización las Empresas podrán cerrar sus centros de trabajo hasta un máximo de veintiséis días, en el período comprendido entre el mes siguiente a la finalización de la campaña y el mes

y medio anterior a su comienzo. En este supuesto, los trabajadores deberán disfrutar del período vacacional en el espacio de tiempo en que el centro de trabajo permanezca cerrado y el resto, en su caso, en período ininterrumpido, de acuerdo con las necesidades del servicio. En el supuesto contemplado de cierre del centro de trabajo, se adoptarán las medidas pertinentes para que queden garantizados los servicios más perentorios del mismo.

En fábricas situadas en zonas distintas a la sur, el período para el disfrute de vacaciones colectivas, en el supuesto de cierre del centro de trabajo, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

En las fábricas de la zona sur, las vacaciones se seguirán disfrutando de la forma tradicional, si bien las Empresas podrán acordar con los Comités respectivos el cierre del centro de trabajo para el disfrute colectivo de vacaciones, por el período que se determine, de acuerdo con las circunstancias específicas de cada centro.

En los centros de trabajo de campañas de producción superiores a cinco meses al año y en las oficinas centrales se aplicarán las normas tradicionales que rigen para la concesión y disfrute de las vacaciones, todo ello de acuerdo con los criterios fijados en la Ordenanza Laboral.

**Acuerdo 23. Equipamiento mínimo.**—Las Empresas facilitarán a los trabajadores como mínimo, las siguientes prendas de trabajo.

— Eventuales (no administrativos): Un mono o buzo cada año.

— Eventuales (administrativos): Cazadora y pantalón cada dos años.

— Fijos: Cazadora y pantalón anual.

Al personal femenino se le proveerá de una bata anual, en el supuesto de que se trate de trabajadores fijos, y cada dos años si son eventuales.

No obstante, en los centros de trabajo en que, por uso o costumbre se conceda un equipamiento distinto al señalado, se mantendrá aquél.

Las Empresas quedan obligadas a facilitar a su personal, en aquellos trabajos que lo requieran, calzado de seguridad adoptado a prevenir los riesgos que se determinan en el artículo 148 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**Acuerdo 24. Ayuda a subnormales.**—Los trabajadores fijos con hijo o hijos subnormales a su cargo percibirán, excepcionalmente, por el período de vigencia de este Convenio por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las Empresas, consistente en 48.000 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 4.000 pesetas. Para poder percibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de Previsión por dicha circunstancia.

**Acuerdo 25. Productividad y absentismo.**—Los firmantes, conscientes de la trascendencia de ambos temas, pactan expresamente considerar como parte integrante de este Convenio lo establecido sobre el particular en la Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación de 11 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 24).

**Acuerdo 26. Racionalización de las nóminas.**—Dada la dispersión de los centros de trabajo de las Empresas, y con el fin de conseguir la mayor eficacia posible de la elaboración mecanizada de las nóminas y pagos de haberes del personal, las Empresas podrán computar los conceptos retributivos variables por períodos mensuales de vencimiento distinto al mes natural y practicar la liquidación al final del mismo, o bien computar dichos conceptos en el mes natural, practicándose la liquidación de los mismos, en fecha distinta a la finalización del mes, pudiendo percibir anticipos a cuenta de los mismos. En todo caso, los conceptos retributivos fijos se computarán por meses naturales.

**Acuerdo 27. Cláusula de garantía.**—En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

**Acuerdo 28. Compensación y absorción.**—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios Colectivos, por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las Empresas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

**Acuerdo 29. Comisión Interparitaria del Convenio.**—Se establece una comisión paritaria cuyas funciones serán:

- Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos a que se lleguen en las Comisiones Paritarias en cuestiones de carácter general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de las Centrales Sindicales (tres de U. G. T. y uno de U. S. O.) y por cuatro representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes.

Reglamento de funcionamiento:

A) Presidencia.—La Comisión estará presidida por persona ajena a ambos sectores y podrá ser designada por los mismos o por la autoridad laboral que corresponda.

B) Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartados a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado c), cada tres meses.

C) Convocatoria.—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

D) Quórum-Asesores.—Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

E) Validez de los acuerdos.—Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta.

Acuerdo 30. Vinculación a la totalidad.—Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Por lo tanto, si la jurisdicción laboral competente no aprobase alguna norma del mismo y con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad, y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora. En tal caso, el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación.

Asimismo, la Comisión Interpretativa, prevista en el acuerdo 29, procederá a examinar las modificaciones a introducir en su texto; en el supuesto de que futura disposición legal modifique total o parcialmente alguna de las normas pactadas. Los acuerdos que adopte por unanimidad la Comisión Interpretativa se incorporarán al Convenio, y si tal unanimidad no se lograra, será convocada la Comisión Negociadora del Convenio.

Acuerdo 31. Ordenanza laboral.—Durante la vigencia del Convenio, la Comisión Interpretativa procederá al estudio de la Ordenanza Laboral. Las modificaciones que resulten y los textos que se mantengan se incorporarán al presente Convenio antes de finalizar su período de vigencia.

En tal momento, se instará a la Autoridad Laboral competente la derogación de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 32. Festivos en campaña.—Las horas de los días festivos —entendiendo por tales las fiestas nacionales y locales— durante el período de campaña, y siempre que no excedan de ocho horas, no tendrán el carácter de extraordinarias.

No obstante, el trabajo de dichas horas dará derecho al percibo de un complemento cuya cuantía se especifica por niveles en el anexo número 6. A dicha cuantía se adicionará la parte proporcional de la antigüedad consolidada por cada trabajador a título individual.

La cuantía del complemento será calculada multiplicando el valor de la hora extraordinaria por el número de horas que se trabajen y hasta un máximo de ocho.

Acuerdo adicional primero: Las Empresas que vengán abonando habitualmente a su personal fijo una paga más de las tradicionales en la industria azucarera, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma y de la misma cuantía, equivalente a una mensualidad del salario Convenio.

Acuerdo adicional segundo: Durante el presente Convenio quedan en vigor los acuerdos 19, 20, 21, 24, 29, 30 y 32 del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera de 1979, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de mayo, con la siguiente modificación en el artículo 32:

«Artículo 99. Suministros en especies:

1.º Las Empresas suministrarán gratuitamente al personal que no lo venga percibiendo, 44 kilogramos de azúcar al año para los fijos, y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2.º Las Empresas facilitarán doce kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos, y seis en las mismas circunstancias a los obreros eventuales de campaña, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.»

El artículo 78 de la Ordenanza Laboral incluye a los hermanos políticos.

Acuerdo transitorio primero.—Las Empresas liquidarán, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1982, los atrasos que correspondan al personal fijo y eventual, tanto si están en activo, como si han cesado en su actividad.

Acuerdo transitorio segundo.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I. N. E., registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Acuerdo transitorio tercero.—El régimen retributivo pactado en este Convenio para el año 1982 ha sido establecido por el conjunto de las Empresas integrantes del sector sobre el supuesto básico de no rebasar, en condiciones de homogeneidad, un incremento del 11 por 100 de la masa salarial de 1981.

Individualmente, se obligan, en relación con su personal y circunstancias específicas, a agotar, en 1982, dicho 11 por 100 de incremento sobre su masa salarial de 1981, en condiciones de homogeneidad. El abono de la diferencia, caso de existir, se efectuará de común acuerdo con el Comité Intercentros o, en su defecto, con el Comité de Empresa, en el mes de febrero de 1983 y de conformidad con los criterios conservados en los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para el año 1982.

Acuerdo transitorio cuarto.—A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 1981, de 20 de agosto y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, el personal de mano de obra directa que cumpla sesenta y cuatro años dentro del año 1982, podrá solicitar y obtener obligadamente la jubilación en los términos previstos en las disposiciones citadas.

Dicha posibilidad no afecta al personal técnico, administrativo y subalterno, salvo acuerdo expreso con la Empresa.

En ambos supuestos, para poder optar a esta jubilación anticipada, el trabajador deberá poner en conocimiento de la Empresa dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio, su propósito de jubilarse.

Las sustituciones de trabajador jubilado por el de nueva contratación se producirán entre trabajadores titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo y por contratos de igual naturaleza temporal que el del personal jubilado, respetando, en todo caso, la promoción normal del personal de plantilla del centro de trabajo donde se produzca el alta.

A estos solos efectos, los trabajadores de los diversos centros de trabajo de cada Empresa se considerarán una única plantilla, con objeto de permitir la sustitución en centro de trabajo distinto de aquél en que se haya producido la jubilación.

Si por parte de los Organismos competentes de la Seguridad Social no se aceptara el sistema previsto en este acuerdo, a efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, las Empresas quedarán relevadas de la obligación asumida.

No quedarán sujetas a esta obligación las Empresas que en el año 1981 o en el transcurso de 1982 hayan instado o insten expediente de regulación de empleo en alguno de sus centros de trabajo.

Acuerdo transitorio quinto.—Todo concepto salarial de cualquier naturaleza no regulado expresamente en el texto del presente Convenio y cuyo cálculo viniera efectuándose sobre el importe del salario base, se computará, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, sobre el salario Convenio pactado en éste.

Acuerdo transitorio sexto.—Con efectos de 1 de enero de los años 1983, 1984 y 1985, el complemento de especialización establecido en el anexo 2 para el personal fijo, se incorporará por terceras partes, en la proporción que corresponde al salario base y pagas legales que figuran también dicho anexo, con la revaloración que se pacte en cada uno de dichos años.

Acuerdo final primero.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio regirá como derecho supletorio la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 11 de noviembre de 1975 y demás disposiciones legales de carácter general.

Acuerdo final segundo.—Suprimido.

Acuerdo final tercero.—Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de su centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

Acuerdo final cuarto.—Las partes firmantes acuerdan expresamente la no aplicación de la cláusula de separación de empresas en pérdida contemplada en el A. N. E.

## ANEXO NUMERO 2

Tabla de salarios Convenio vigente a partir de 1 de enero de 1982 para el personal fijo sin antigüedad

Nivel	Salario base (12 meses/ 365 días)	Gratificaciones pactadas (3 meses/ 90 días)	Complemento especialización personal fijo (15 meses/ 455 días)	Salario Convenio (15 meses/ 455 días)
4	411.885	101.560	79.360	592.805
5	428.427	105.640	82.644	616.711
6	446.530	110.104	85.892	642.526

Nivel	Salario base (12 meses/ 365 días)	Gratificacio- nes pactadas (3 meses/ 90 días)	Complemento especializa- ción perso- nal fije (15 meses/ 455 días)	Salario Convenio (15 meses/ 455 días)
7	464.632	114.567	90.096	669.295
8	481.226	118.659	92.358	692.243
9	497.620	122.750	96.534	717.104
10	524.974	129.446	100.452	754.872
11	550.619	135.769	106.252	792.640
12	589.842	145.440	113.768	849.050
13	642.640	158.459	122.531	923.630
14	696.948	171.850	135.147	1.003.945
15	754.273	185.985	143.048	1.083.306
16	862.888	212.767	164.935	1.240.590
17	973.676	240.084	186.026	1.399.786

## ANEXO NUMERO 3

Salario hora pactado para 1982 para trabajadores eventuales  
(Pesetas)

Escalón	Salario hora	Escalón	Salario hora
4	275	10	348
5	284	11	365
6	295	12	391
7	302	13	426
8	319	14	462
9	330		

## ANEXO NUMERO 4

Plus de nocturnidad pactado para 1982  
(Trabajadores fijos y eventuales)  
(Pesetas)

Nivel	Plus de nocturnidad (8 horas)	Nivel	Plus de nocturnidad (8 horas)
4	326	11	436
5	339	12	467
6	353	13	508
7	358	14	552
8	381	15	596
9	394	16	682
10	415	17	769

## ANEXO NUMERO 5

Valor de la hora extraordinaria para 1982  
(Trabajadores fijos y eventuales)

Escalón	Módulo pactado (1)	Valor hora extraordinaria con el recargo legal
4	213	372,75
5	222	388,50
6	231	404,25
7	241	421,75
8	249	435,75
9	258	451,50
10	272	476,00
11	285	498,75
12	305	533,75
13	332	581,00
14	361	631,75
15	389	680,75
16	446	780,50
17	503	880,25

(1) El módulo es el cociente que resulta de dividir el salario base correspondiente a 365 días por 1.830 horas.

## ANEXO NUMERO 6

Complemento económico días festivos abonables  
(Trabajadores fijos y eventuales)

Escalón	Pesetas (8 horas)	Escalón	Pesetas (8 horas)
4	2.982	10	3.806
5	3.108	11	3.990
6	3.234	12	4.270
7	3.374	13	4.648
8	3.486	14	5.054
9	3.612	15	5.446

27943 RESOLUCION de 17 de septiembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 7 de los corrientes, suscrito por representantes de la CEHOR, por parte patronal, y por los correspondientes a UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, el 14 de junio próximo pasado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores,  
Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 17 de septiembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. representantes de la CEHOR por parte patronal y de CC. OO. y UGT por parte de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

## CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA

(De 1 de enero de 1982 a 31 de diciembre de 1982)

## CAPITULO PRIMERO

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

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

Art. 3.º *Ambito personal.*—Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las Empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el apartado primero, apartado 3, a), b) c) d) y e), y artículo 2.º, apartado 1, a), b), c), e), f) y g), del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 14 de marzo, número 84).

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 II

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1982, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 1982.

Art. 6.º *Prórroga y revisión.*—Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no hubiere denuncia de una de las partes con antelación de tres meses como mínimo respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Prelación de normas.*—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal, que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición final primera y en lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente y asimismo en la Ordenanza Laboral de Jardinería, la cual continuarán 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