

de Ingenieros Técnicos de Sevilla; don José Luis Lara Martín, en nombre y representación de los Colegios Oficiales de Ingenieros Técnicos de Soria y Valladolid; don Joaquín de los Reyes García, en nombre y representación del Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Toledo; don Felipe de Castro Pedrero, en nombre y representación del Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Zamora, se procedió a constituir una Fundación de interés general, de carácter cultural, de ámbito estatal, con la expresada denominación en escritura pública, comprensiva de los Estatutos que han de regir la misma, ante el Notario de Madrid, don Julio Burdial Hernández, el día 18 de abril de 1998, complementada por otra de subsanación ante el mismo Notario, de fecha 29 de julio de 1998.

Segundo.—La «Fundación Técnica Industrial» tiene por objeto primordial: «La formación y desarrollo cultural de los Ingenieros Técnicos Industriales: Editando la revista «Técnica Industrial», colaborando con los distintos Colegios que componen el Patronato en la realización de publicaciones, seminarios, conferencias y cuantas actividades se consideren necesarias para la mejor formación de los Colegiados».

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación, según consta en la escritura de constitución, asciende a la cantidad de 2.500.000 pesetas, aportando cada fundador 50.000 pesetas, excepto el Consejo General de Ingenieros Técnicos Industriales, que aporta 250.000 pesetas, constando certificación de que dicha cantidad se encuentra depositada en entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la Fundación se encomienda a un Patronato constituido, como Patronos, por todos los miembros fundadores referidos en el párrafo primero, habiéndose designado Presidente a don Gregorio Tierraseca Palomo; Vicepresidente, don Francisco Garzón Cuevas; Secretario, don Ricardo Herrera Burgos, todos los cuales han aceptado, expresamente, sus cargos.

Quinto.—En los Estatutos de la «Fundación Técnica Industrial», se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las fundaciones culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994, establece que la inscripción de las fundaciones culturales requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la Fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Culturales del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción; por lo que acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones,

Este Ministerio, a propuesta de la Secretaría General de Fundaciones Culturales, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales, la denominada «Fundación Técnica Industrial», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid,

calle Pablo Iglesias, 2, así como el Patronato, cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 18 de agosto de 1998.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

20627 *ORDEN de 30 de julio de 1998 por la que se designa el Jurado para la concesión del Premio Nacional de Teatro, correspondiente a 1998.*

Por Orden de 22 de junio de 1995 se regularon los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura, dicha Orden fue desarrollada, en lo referente al Premio Nacional de Teatro por Orden de 6 de marzo de 1998 de convocatoria de dicho Premio, así como por la Resolución de fecha 6 de julio de 1998 («Boletín Oficial del Estado» número 178, del 27). En dichas disposiciones se establece que los miembros del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación y Cultura, a propuesta del Director general del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, formando también parte de los mismos las personas premiadas en la anterior convocatoria.

En su virtud y de conformidad con dicha propuesta, he tenido a bien disponer:

Los miembros que componen el Jurado encargado de la concesión del Premio Nacional de Teatro, correspondiente a 1998, serán los siguientes:

Presidente: Don Tomás Marco Aragón, Director general del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

Vicepresidente: Don Eduardo Galán Font, Subdirector general de Teatro del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

Vocales: Don Enrique Cornejo Fernández, don Andrés Amorós Guardiola, don José Luis Alonso de Santos, don Joan Font Pujol, doña María Jesús Valdés Díaz y doña Natividad Macho Álvarez (Nati Mistral, Premio 1997).

Secretaria: Doña María Teresa López Peno, Jefe del Servicio de Cooperación y Difusión Teatral de la Subdirección General de Teatro del INAEM, que actuará con voz, pero sin voto.

Lo que comunico a V. E. y VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 30 de julio de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20628 *RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro 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 7 de mayo de 1998, de una parte, por las asociaciones empresariales Federación Española de Empresas de Jardinería (FEEJ) y la Sociedad Española de Horticultura (SEH) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y FES-UGT 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 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, 6 de agosto de 1998.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el artículo 9 del Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERÍA 1997, 1998 y 1999

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/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas. Así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudiera 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 aquellos 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 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 1997 y el 31 de diciembre de 1999. 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 1997, 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 existiesen algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

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

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que 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 efecto 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. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. 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., UGT, FEEJ y SEH.

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.

Domicilio: Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones:

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

UGTFES, avenida de América, 25. 28002 Madrid.

FEEJ, avenida Miguel de Unamuno, número 1, primero, D. 28806 Alcalá de Henares (Madrid).

SEH, calle Arrieta, número 7, quinta planta. 28013 Madrid.

CAPÍTULO III

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

El personal se clasifica en:

- a) Personal fijo: Es aquel 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, 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 presumirá 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, aún 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 trabajador/a contratado para la realización de obra o servicio determinado.

Si el trabajador/a excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

d) Personal con contrato de formación: Es el 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 Jardinerero o de Auxiliar Administrativo, y que se registrará por las siguientes reglas:

Se podrá realizar con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veintinueve que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un 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 contratado.
- De seis a 10 trabajadores/as, dos contratados.
- De 11 a 25 trabajadores/as, tres contratados.
- De 26 a 50 trabajadores/as, cuatro contratados.
- De 51 a 100 trabajadores/as, cinco contratados.
- Más de 101 trabajador/a, 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, su calendario y programa de formación, lugar de impartición y el tutor asignado.

No podrá suprimirse en ningún caso el tiempo de formación teórica y 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 2317/1994 y la Ley 10/1994.

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 período el 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 2646/1996, 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 exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3. Técnico 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 sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5. Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes 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 empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta 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, trabaja en las labores propias de la oficina, dispuesto 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 éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado por un contrato de aprendizaje.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen los mismos 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, de 22 de noviembre de 1973, siendo su cuantía de 5.805 pesetas mensuales.

C) Personal de Oficios Manuales.

1. Encargado o Maestro Jardinerero: Es el 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 Jardinerero: Es el 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 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 carné de clase B.

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

3. **Oficial Conductor:** Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa que precisan carné de primera o primera especial, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como de 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 períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y además derechos de su categoría profesional, dado que esta categoría se la clasifica como de polivalente.

4. **Jardinero:** Es aquel 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 solo 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, trepadoras, etc.

Poda y limpieza de toda clase de tipo de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.

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

5. **Auxiliar Jardinero:** Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna, son funciones propias de esta 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.

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

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

La permanencia en esta categoría profesional, no podrá superar los dos años, 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 o 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 del 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, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose a Oficial de Jardinería o Jardinero según su cualificación.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período 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 período de prueba no podrá superar los tres meses para los trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

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

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

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

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

Artículo 12. *Ascensos.*

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

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de actitud, 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 esté adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador/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 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 período de antelación mínimo de quince 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 trabajador/a firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

CAPÍTULO IV

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual será de 1.786 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el 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 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 existan representación legal de los trabajadores se estará al pacto entre 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.

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

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

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrá 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 concretará entre las partes el abono de las horas extraordinarias al precio de 1.500 pesetas, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Para los 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 reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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 territoriales, 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 y 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 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 17. *Vacaciones.*

El período será de un mes natural retribuido.

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

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

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

Si en el momento de iniciar el período vacacional el trabajador/a estuviese en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural, cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el 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 período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 18. *Plus de conservación y mantenimiento.*

Se establece un Plus anual por conservación y mantenimiento del vestuario en la cuantía de 12.000 pesetas en 1997, de 12.800 pesetas en 1998 y de 13.600 en 1999. Su abono será proporcional al tiempo trabajado en el año, computándose por meses o fracción y se hará efectivo cuando se disfruten las vacaciones.

Artículo 19. *Licencias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días 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 un hijo, tres días naturales de los que, al menos dos de ellos, serán hábiles, ampliable 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 General Básica, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- e) Durante dos días por traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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.

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

h) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá 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.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

k) Tres días para asuntos propios y a partir del 1 de enero de 1999, cuatro días.

Artículo 20. *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 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 de 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 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 a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse 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 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 trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo 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 trabajador/a.

Artículo 21. *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 22. *Salario convenio.*

El salario mensual para 1997 es el que figura como tal para cada trabajador/a en las tablas salariales (anexo número 1) y para 1998 el que figura como tal en las tablas salariales (anexo número 2).

Si el IPC en 1998 fuese superior al 2,5 por 100 se revisarán las tablas salariales con la diferencia una vez se constate oficialmente tal índice, procediéndose a elaborar las nuevas tablas salariales.

Los atrasos o diferencias que hubieran podido producir por tal revisión, se abonarán dentro del primer trimestre del año 1999.

Se entenderá por IPC, el Índice de Precios al Consumo publicado oficialmente por el Gobierno al final del año.

En 1999 se incrementarán las tablas de 1998 en el IPC real de 1998 más el 0,5 por 100.

Si el IPC en 1999 fuese superior al de 1998, se revisarán las tablas salariales con la diferencia una vez se constate oficialmente tal índice, procediéndose a elaborar las nuevas tablas salariales.

Los atrasos o diferencias que hubieran podido producir por tal revisión, se abonarán dentro del primer trimestre del año 2000.

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

Artículo 23. *Plus de transporte.*

De acuerdo con el artículo 28 del presente Convenio, se establece un plus en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento, de 12.800 pesetas en 1997, de 13.200 pesetas en 1998 y de 13.500 pesetas en 1999, al mes, excepto en vacaciones.

Este plus compensa y comprende de manera especial a los siguientes conceptos:

a) Plus de transporte regulado por la Orden de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.

b) El plus de distancia regulado por las Órdenes de 1 de febrero y de 4 de junio de 1958.

Artículo 24. *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, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 25. *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 la vigencia de este Convenio será el que figura en las tablas adjuntas como anexo números 3, 4 y 5, para 1997/98/99 respectivamente.

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

Artículo 26. *Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.*

Los trabajadores/as en la prestación de su 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 especialmente tóxicos o peligrosos. La cuantía de este plus será siempre del 20 por 100 del salario Convenio, aun cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, y exclusivamente durante el tiempo que realicen estos trabajos.

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

En las funciones de poda, recorte, limpieza, etc., en que los pies del trabajador/a se hallen a una altura del suelo superior a 2,5 metros, tendrá la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus.

Los demás trabajos tóxicos o peligrosos a efectos de este plus, será el Comité de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención y la empresa, quienes lo determinen.

En caso de discrepancia, o de no existir estos se recurrirá a la Jurisdicción Social.

Artículo 27. *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 señalado en las tablas adjuntas como anexo número 6 para 1997 y anexo número 7 para 1998.

En 1999 las pagas extraordinarias se abonarán a razón de salario mensual más antigüedad.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se 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 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 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 servicio 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.

Artículo 28. *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 cinco kilómetros desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonos 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 trabajadores/as y representantes sindicales, acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

b) Dietas: El importe de la media dieta será de 1.150 pesetas en 1997 y 1998, y de 1.200 pesetas en 1999 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.

La dieta completa se abonará en un importe de 5.500 pesetas para 1997 y 1998 y de 6.000 pesetas en 1999.

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

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

CAPÍTULO VI

Artículo 29. *Derecho de reunión e información.*

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

Artículo 30. *Horas sindicales y acumulación del crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrá 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 31. *Beneficios sociales.*

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

- Por matrimonio del trabajador/a: 16.500 pesetas.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 10.000 pesetas.
- Por jubilación:

- A los sesenta años: 450.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 400.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 350.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 300.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 250.000 pesetas.

Artículo 32. *Equipo de trabajo.*

Las empresas proporcionarán a los trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año, uno en mayo y otro en octubre, buscando las más idóneas para cada temporada y facilitará un equipo de impermeabilización cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

En la entrega de octubre se incluirá una prenda de abrigo.

Artículo 33. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

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

Artículo 34. *Salud laboral.*

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

Artículo 35. *Cláusula 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 cualesquiera 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 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 o 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 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 de 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 algunos de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, 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 aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los 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 trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutaran con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará 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 contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas 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 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 aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogan asimismo los 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 contratas.

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

Se subrogan asimismo los 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 contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Oligatoriedad.

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operaran en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas

o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que se lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún 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 contratas 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 la Seguridad Social.

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

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 trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados 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 prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los 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 36. Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

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

Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de trescientos sesenta y cinco días al año, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes garantice el 100 por 100 del salario del Convenio.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, hoy vigente, garantice el 75 por 100 del salario del Convenio durante los primeros veinte días de la baja, y el 100 por 100 del salario del Convenio a partir del vigésimo primer día con el límite máximo de un año (trescientos sesenta y cinco días), y a partir de enero de 1999 el 75 por 100 del salario del Convenio durante los primeros quince días y el 100 por 100 a partir del decimosexto día de baja.

Las situaciones de IT no producirán mengua alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 37. *Formación continua.*

Ambas partes de comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el acuerdo nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Jardinería que se adjunta al presente Convenio.

Artículo 38. *Prestación por invalidez y muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente y absoluta, para toda clase de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 2.000.000 de pesetas a tanto alzado y por una sola vez, y a partir del 1 de septiembre de 1998 será de 2.500.000 pesetas. Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado/a, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viudo/a o derechohabientes, percibirán la cantidad de 2.000.000 de pesetas, también a tanto alzado y por una sola vez, y a partir del 1 de septiembre de 1998 será de 2.500.000 pesetas.

Para atender estas prestaciones la FEEJ podrá facilitar la correspondiente cobertura, a la cual podrán adherirse aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que lo deseen, y que hayan suscrito con la misma, el oportuno compromiso.

La obligación establecida en el párrafo, procedente a través de la FEEJ, no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa, o por pólizas similares contratadas con otras entidades aseguradoras.

Artículo 39. *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 afectadas sólo podrá 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, que, caso de desestimarse su petición, 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 cuanto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición (memoria explicativa; balances 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 40. *Igualdad de condiciones.*

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los 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 única.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se reunirá una vez sea publicado oficialmente el IPC real para 1998 a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios de 1998 y 1999, igualmente una vez que sea publicado el IPC de 1999 se actualizarán los salarios de 1999 si hubiera lugar, a tenor de lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

Disposición final única.

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 1

Tablas salariales

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 1997)

Categoría	Salario mensual — Pesetas
Personal Técnico:	
Técnico Licenciado	185.657
Técnico Diplomado	161.117
Técnico Titulado	149.418
Técnico no Titulado	136.578
Delineante	153.613
Personal Administrativo:	
Jefe Administrativo	135.721
Oficial Administrativo	127.079
Administrativo	117.401
Auxiliar Administrativo	112.035
Aspirante	69.353
Aprendiz	80.046
Personal de Oficios Manuales:	
Encargado o Maestro Jardinero	123.664
Oficial Jardinero	117.902
Oficial Conductor	117.902
Jardinero	111.606
Auxiliar Jardinero	106.699
Peón	100.403
Aprendiz	80.046
Vigilante	110.967
Limpiador/a	106.700

ANEXO 2

Tablas salariales

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 1998)

Categoría	Salario mensual — Pesetas
Personal Técnico:	
Técnico Licenciado	190.298
Técnico Diplomado	165.145
Técnico Titulado	153.153
Técnico no Titulado	139.992
Delineante	157.453
Personal Administrativo:	
Jefe Administrativo	139.114
Oficial Administrativo	130.256
Administrativo	120.336
Auxiliar Administrativo	114.836
Aspirante	71.087
Aprendiz	82.047
Personal de Oficios Manuales:	
Encargado o Maestro Jardinero	126.756
Oficial Jardinero	120.850
Oficial Conductor	120.850
Jardinero	114.396
Auxiliar Jardinero	109.366
Peón	102.913
Aprendiz	82.047
Vigilante	113.741
Limpiador/a	109.368

ANEXO 3

Tabla de vinculación y antigüedad 1997

Antigüedad	Categoría		
	Personal Of. Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	2.544	2.757	3.512
6 años	7.055	7.617	9.665
10 años	12.347	13.324	16.911
14 años	17.643	19.035	24.159
18 años	22.107	23.926	30.430
20 años	26.579	29.563	36.619
22 años	28.223	30.455	38.649
24 años	34.510	37.216	44.433
26 años	38.785	41.834	53.557
28 años	42.334	45.687	57.983

ANEXO 4

Tabla de vinculación y antigüedad 1998

Antigüedad	Categoría		
	Personal Of. Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	2.582	2.798	3.565
6 años	7.161	7.731	9.810
10 años	12.532	13.524	17.165

ANEXO 6

Tabla de pagas extras año 1997

Categoría	S/Antg.	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	20 años	22 años	24 años	26 años	28 años
Personal Técnico:											
Técnico Licenciado	186.126	189.638	195.791	203.037	210.285	216.556	222.745	224.775	230.559	239.683	244.109
Técnico Diplomado	161.702	165.214	171.367	178.613	185.861	192.132	198.321	200.351	206.135	215.529	219.685
Técnico Titulado	149.710	153.222	159.375	166.621	173.869	180.140	186.329	188.359	194.143	203.267	207.693
Técnico no Titulado	137.274	140.786	146.939	154.185	161.433	167.704	173.893	175.923	181.707	190.831	195.257
Delineante	154.858	158.370	164.523	171.769	179.017	185.288	191.477	193.507	199.291	208.415	212.841
Personal Administrativo:											
Jefe Administrativo	136.047	138.804	143.664	149.371	155.082	159.973	165.610	166.502	173.263	177.881	181.734
Ofc. Administrativo	127.410	130.167	135.027	140.734	146.445	151.336	156.973	157.865	164.626	169.244	173.097
Administrativo	117.630	120.387	125.247	130.954	136.665	141.556	147.193	148.085	154.846	159.464	163.317
Aux. Administrativo	112.387	115.144	120.004	125.711	131.422	136.313	141.950	142.842	149.603	154.221	158.074
Aspirante	69.489	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz	80.202	82.959	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal Ofc. Manuales:											
Encargado o Mtro. Jar.	122.189	124.733	129.244	134.536	139.832	144.296	148.768	150.412	156.699	160.974	164.523
Ofc. Jard. y Conduc.	116.481	119.025	123.536	128.828	134.124	138.588	143.060	144.704	150.991	155.266	158.815
Jardinero	110.274	112.818	117.329	122.621	127.917	132.381	136.853	138.497	144.784	149.059	152.608
Auxiliar Jardinero	105.426	107.970	112.481	117.773	123.069	127.533	132.005	133.649	139.936	144.211	147.760
Peón	99.185	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz	80.202	82.746	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vigilante	111.247	113.791	118.302	123.594	128.890	133.354	137.826	139.470	145.757	150.032	153.581
Limpiador/a	107.090	109.634	114.145	119.437	124.733	129.197	133.669	135.313	141.600	145.875	149.424

Antigüedad	Categoría		
	Personal Of. Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
14 años	17.908	19.321	24.521
18 años	22.439	24.285	30.886
20 años	26.978	30.006	37.168
22 años	28.646	30.912	39.229
24 años	35.028	37.774	45.099
26 años	39.367	42.462	54.360
28 años	42.969	46.372	58.853

ANEXO 5

Tabla de vinculación y antigüedad 1999

Antigüedad	Categoría		
	Personal Of. Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	2.621	2.840	3.618
6 años	7.268	7.847	9.957
10 años	12.720	13.727	17.422
14 años	18.177	19.611	24.889
18 años	22.776	24.649	31.349
20 años	27.383	30.456	37.726
22 años	29.076	31.376	39.817
24 años	35.553	38.341	45.775
26 años	39.958	43.099	55.175
28 años	43.614	47.068	59.736

ANEXO 7

Tabla de pagas extras año 1998

Categoría	S/Antg.	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	20 años	22 años	24 años	26 años	28 años
Personal Técnico:											
Técnico Licenciado	190.779	194.344	200.589	207.944	215.300	221.665	227.947	230.008	235.878	245.139	249.632
Técnico Diplomado	165.745	169.310	175.555	182.910	190.266	196.631	202.913	204.974	210.844	220.150	224.598
Técnico Titulado	153.453	157.018	163.263	170.618	177.974	184.339	190.621	192.682	198.552	207.813	212.306
Técnico no Titulado	140.706	144.271	150.516	157.871	165.227	171.592	177.874	179.935	185.805	195.066	199.559
Delineante	158.729	162.294	168.539	175.894	183.250	189.615	195.897	197.958	203.828	213.089	217.582
Personal Administrativo:											
Jefe Administrativo	139.448	142.246	147.179	152.972	158.769	163.733	169.454	170.360	177.222	181.910	185.820
Ofc. Administrativo	130.595	133.393	138.326	144.119	149.916	154.880	160.601	161.507	168.369	173.057	176.967
Administrativo	120.571	123.369	128.302	134.095	139.892	144.856	150.577	151.483	158.345	163.033	166.943
Aux. Administrativo	115.197	117.995	122.928	128.721	134.518	139.482	145.203	146.109	152.971	157.659	161.569
Aspirante	71.226	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz	82.207	85.005	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal Ofc. Manuales:											
Encargado o Mtro. Jar.	125.244	127.826	132.405	137.776	143.152	147.683	152.222	153.890	160.272	164.611	168.213
Ofc. Jard. y Conduc.	119.393	121.975	126.554	131.925	137.301	141.832	146.371	148.039	154.421	158.760	162.362
Jardinero	113.031	115.613	120.192	125.563	130.939	135.470	140.009	141.677	148.059	152.398	156.000
Auxiliar Jardinero	108.062	110.644	115.223	120.594	125.970	130.501	135.040	136.708	143.090	147.429	151.031
Peón	101.665	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz	82.207	84.789	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vigilante	114.028	116.610	121.189	126.560	131.936	136.467	141.006	142.674	149.056	153.395	156.997
Limpiador/a	109.767	112.349	116.928	122.299	127.675	132.206	136.745	138.413	144.795	149.134	152.736

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE JARDINERÍA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico, organizativo y social en que estamos inmersos. El futuro del sector de jardinería depende, en gran medida, de las cualificaciones de su población activa, tanto de los trabajadores/as como de los empresarios, especialmente, de las pequeñas y medianas empresas y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Por ello es necesario abordar el sector de forma global buscando soluciones de conjunto, que nos permita modernizar nuestras empresas haciendo competitivo el sector en el marco del Mercado Único Comunitario, lo que exige desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Permanente (5 de julio de 1989):

1. 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 su personal.

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

3. Y una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica y tecnológica.

La política de formación continua debe pues proporcionar a los trabajadores/as de nuestro sector un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

1) Promover el desarrollo personal y profesional, y la propiedad de las empresas y de los trabajadores/as en beneficio de todos.

2) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

3) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

4) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y del sector, estimulando, por ejemplo, formación transversal común a las diferentes actividades industriales. Al mismo tiempo habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores/as con el fin de conseguir una formación de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para su cualificación profesional.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en las empresas del sector de jardinería, asumiendo la responsabilidad como representantes de empresarios, asociaciones patronales y trabajadores/as del sector, suscriben el presente Acuerdo de Formación Continua en el ámbito de jardinería, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones formativas que se promuevan en el sector, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) y como desarrollar del mismo en el referido ámbito de jardinería.

Artículo 1. Formación continua.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores/as ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador/a.

La Comisión Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecido por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. Quedarán sujetas al campo de aplicación de este acuerdo todas las asociaciones y federaciones empresariales, así como las empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en el sector de jardinería, efectúen acciones formativas en sus respectivos ámbitos y estén dirigidas a los trabajadores/as ocupados, de conformidad con el contenido de este acuerdo.

2. Las organizaciones y empresas que no deseen acogerse a este acuerdo podrán desarrollar las acciones formativas a través de los procedimientos generales en vigor en cada momento.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma.

2. El acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 2000, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia.

3. No obstante lo anterior, las partes, de modo expreso, podrán acordar la prórroga o prórrogas del mismo en las condiciones que en este acto decidan. La prórroga del Acuerdo Nacional, de Formación de 1 de febrero de 1997, no producirá la prórroga automática del presente, sino que deberá acordarse expresamente.

Artículo 5. *Tipos de planes de formación.*

Las acciones formativas amparadas por el presente acuerdo, podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

1. Planes sectoriales: Son aquellos que, promovidos a iniciativa de cualesquiera de las entidades sindicales o empresariales interesadas en el sector, se refieren a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos subsectores de jardinería.

2. Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender las necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 100 trabajadores/as o, que ocupando a más de 100, decidan incorporar su plan de formación a este plan agrupado.

3. Planes de empresa: Son aquellos promovidos por empresas de más de 100 trabajadores/as.

Artículo 6. *Contenido de planes de formación.*

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- a) Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.
- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- f) Estimación del montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Artículo 7. *Comisión Paritaria Sectorial.*

Constitución: Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial para Jardinería que estará compuesta por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y ocho representantes de la Federación de Empresarios de Jardinería.

Funciones: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de este acuerdo sectorial, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2. Establecer criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales, de empresa y agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

- a) Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar, que se pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores/as preferentemente afectados por dichas acciones.
- c) Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación propios, públicos, privados o asociados. En su caso, la comisión promoverá la creación y puesta en marcha de centros asociados o

propios para el sector con la participación, si procede de las correspondientes Administraciones Públicas.

d) Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación a modo reglamentario respecto de los que dispongan la Comisión Mixta Nacional de Formación Continua.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requieran.

4. Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresas y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación.

5. Tramitar, informar y elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación los planes de formación continua de las empresas de más de 100 trabajadores/as.

6. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la formación de los planes subsectoriales de Formación atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en el sector, a tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible en el MEC, MTSS, ..., así como los resultados del estudio sectorial realizado por el Instituto Nacional de Empleo con la participación del sector.

8. Emitir informes en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.

9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

10. Promover el ente jurídico de composición paritaria de ámbito nacional, con capacidad jurídica y de obrar, cuyo objeto sea, entre otros, el fomento de la formación profesional en el sector de jardinería.

11. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas del sector.

12. Realizar una Memoria anual sobre aplicación de este acuerdo bipartito de formación continua en el sector de jardinería.

Artículo 8. *Tramitación de los planes de formación.*

Planes de formación de empresa.

Las empresas que deseen financiar con cargo a este acuerdo su plan de formación deberán:

- a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias específicas que deberán justificar ante la Comisión Paritaria Sectorial.
- b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominaciones de cursos, ...).

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias, respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrán requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta tome nota, informe, en su caso, trámite y eleve a la Comisión Mixta Estatal que deberá aprobar su financiación.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. Dicho informe se dará traslado a la Comisión Mixta Estatal.

Artículo 9. Planes de formación sectoriales.

A los efectos de su tramitación los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior referido a los planes de formación agrupados.

Artículo 10. Permisos individuales de formación.

Nota: La regulación de los permisos individuales de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua, debe quedar subordinada a los criterios que pudiera establecer la Comisión Mixta Estatal.

A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito objetivo:** Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso deberán:

- No estar incluidas en el plan de formación de las empresas o grupos.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales al trabajador/a.
- Estar reconocidas en una titulación oficial.
- Quedan excluidos del permiso de formación las acciones formativas que no se corresponden con la formación presencial.

2. **Ámbito subjetivo:** Los trabajadores/as ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad de, al menos, un año en el sector, de cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente presta sus servicios.
- Presentar por escrito ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, período de interrupción, duración, ...) y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

3. **Resolución de las solicitudes:** La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.

Asimismo, tendrá prioridad para disfrutar el permiso de formación, aquellos trabajadores/as ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este acuerdo en el plazo anteriormente de doce meses.

La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrá ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación con la plantilla o las categorías/grupos profesionales de las empresas. En este caso, los trabajadores/as que se acojan al permiso individual de formación no podrán exceder simultáneamente el 2 por 100 de la plantilla total de la empresa, con un mínimo de uno. En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquélla habrá de ser motivada. La empresa informará de la misma al trabajador/a y a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

El plan de formación de la empresa o, en su caso, el agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador/a formulará solicitud a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a efectos de concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si ésta se denegara, el trabajador/a podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al citado permiso.

5. El trabajador/a que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación al deber laboral de buena fe.

6. Durante el permiso retribuido de formación: El permiso retribuido de formación tendrá una duración de ciento cincuenta horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración: El trabajador/a que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones recibidas por el trabajador/a durante el período correspondiente, será financiada a través de la Comisión Estatal de Formación Continua.

20629 RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», (código de Convenio número 9007142), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 6 de agosto de 1996.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el artículo 9 del Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PESCADOS PCS, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», que tiene constituidos en las provincias de Valencia, Madrid y Barcelona, y todos aquellos que sean de nueva creación.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales o temporales que desempeñen sus actividades en las instalaciones de la empresa «Pescados PCS, Sociedad Limitada», y fuera de ella por cuenta de la propia empleadora.

Artículo 4. Ámbito temporal y cláusula denuncia Convenio.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los efectos retributivos se aplicarán a partir del 1 de enero de 1998.