

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

15462 REAL DECRETO 1898/1976, de 10 de agosto, sobre Embajadores y Ministros Plenipotenciarios en Misión Especial.

La creciente especialización en el campo de las relaciones internacionales y la imperiosa urgencia con que con frecuencia hay que ocuparse de determinadas materias al más alto nivel, aconsejan crear en España, al igual que existen en otros países extranjeros, las figuras del Embajador en Misión Especial y del Ministro Plenipotenciario en Misión Especial.

En consecuencia, parece conveniente introducir dichas figuras en el Decreto ochocientos cuatro/mil novecientos setenta y seis, de dos de abril, por el que se reorganiza el Ministerio de Asuntos Exteriores, haciendo depender directamente del Ministro, al objeto de asegurar la mejor coordinación de sus servicios, a los mencionados Embajadores y Ministros Plenipotenciarios en Misión Especial.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Asuntos Exteriores, obtenida la aprobación previa de la Presidencia del Gobierno, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diez de agosto de mil novecientos setenta y seis,

DISPONGO:

Artículo único.—Se añaden al artículo segundo del Decreto ochocientos cuatro/mil novecientos setenta y seis, de dos de abril, dos párrafos, números nueve y diez, con el siguiente texto:

«Nueve. Seis Embajadores en Misión Especial, con categoría administrativa de Subdirector general.

Diez. Doce Ministros Plenipotenciarios en Misión Especial, con categoría de Jefe de Servicio.»

DISPOSICION FINAL

El Ministro de Hacienda queda autorizado para realizar las oportunas modificaciones y transferencias presupuestarias a propuesta del Ministerio de Asuntos Exteriores, sin que en ningún caso se produzca aumento de gasto público.

Dado en Palma de Mallorca a diez de agosto de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Asuntos Exteriores,
MARCELINO OREJA AGUIRRE

MINISTERIO DE TRABAJO

15463 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas dedicadas a la Jardinería y su personal.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas dedicadas a la Jardinería y su personal;

Resultando: Que con fecha 17 de junio del año en curso tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Secretario general de la Organización Sindical, con el que remitía para su homologación el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas dedicadas a la Jardinería y su personal, que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, el día 3 de junio del año en curso;

Resultando: Que por este Centro Directivo y en virtud de Resolución del 23 de junio de 1976 se procedió a devolver el Convenio a la Comisión Deliberadora para que subsanase los defectos observados en el artículo 11 y en la disposición adicional primera, acordando la citada Comisión Deliberadora, en reunión del 20 de julio de 1976, efectuar dichas correcciones en el texto del Convenio, el cual, una vez modificado, tuvo entrada en esta Dirección General el 23 de julio de 1976;

Resultando: Que en cláusula especial del Convenio se contiene declaración expresa de que el incremento no comporta repercusión en los precios;

Resultando: Que concurriendo en el Convenio en cuestión, aparte de la circunstancia recogida en su artículo 2.º, las previstas en el Decreto 2931/1975, y en el artículo 2.º a) del Decreto 696/1975, se procedió a la suspensión del plazo previsto para su homologación en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 18 de diciembre, para someterlo al Gobierno, de conformidad con lo establecido en el citado Decreto 696/1975;

Resultando: Que el Consejo de Ministros en su reunión celebrada el día 28 de julio de 1976, a la vista del mencionado Convenio Colectivo y del informe emitido por la Comisión de Convenios, adoptó, en base al Decreto 696/1975, acuerdo favorable con las limitaciones siguientes: «1.ª Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 17,05 por 100, que equivale al del índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose antes del 1 de marzo de 1976, sin que dicha suma exceda del salario pactado. 2.ª El incremento salarial del segundo año no podrá exceder del índice del coste de vida y tres puntos.»

Considerando: Que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 18 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para su desarrollo;

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio Colectivo a las normas contenidas en la Ley y Orden citadas en el anterior considerando y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario, procede su homologación con las limitaciones impuestas por el Consejo de Ministros y que en el quinto resultando, se recogen.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas de actividad de Jardinería y su personal, suscrito el día 3 de junio de 1976, con las modificaciones introducidas en 20 de julio de dicho año, con las limitaciones siguientes: «1.ª Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 17,05 por 100, que equivale al del índice de coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose antes del 1 de marzo de 1976, sin que dicha suma exceda del salario pactado. 2.ª El incremento salarial del segundo año no podrá exceder del índice del coste de vida y tres puntos.»

Segundo.—Acordar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, conforme a lo preceptuado en el artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA JARDINERIA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional a todas las Empresas afectadas por la Ordenanza Laboral para Jardinería.

CAPITULO II

Vigencia y duración

Art. 2.º El presente Convenio Colectivo, independientemente de cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día 1 de marzo de 1976, hasta el 28 de febrero de 1978, es decir, dos años de duración, siendo prorrogable, tácitamente, de año en año, si no hubiera

denuncia de ambas partes o de una de ellas con antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO III

Jornada laboral

Art. 3.º La jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será la legalmente establecida.

Art. 4.º Las Empresas someterán a la oprobación de la Delegación de Trabajo su cuadro-horario de trabajo, así como sus modificaciones, según preceptúa la Orden de 15 de diciembre de 1944.

CAPITULO IV

Vacaciones

Art. 5.º En concepto de vacaciones las Empresas concederán el disfrute de las mismas a todos los trabajadores por un periodo de treinta días naturales.

Para que todos los trabajadores puedan disfrutarlas preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, las Empresas vendrán obligadas a concederlas en cada uno de los meses de dicho periodo al 20 por 100 de la plantilla,

CAPITULO V

Licencias

Art. 6.º Todo trabajador disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos:

Por nupcialidad, quince días de permiso.

Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos, de uno a cinco días.

Por defunción del cónyuge, hijos, padres y hermanos, tres días si ocurriese el fallecimiento en la misma localidad, y si fuese a más de 100 kilómetros, seis días de permiso.

Todo trabajador, durante el Servicio Militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años de servicio a la Empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el Servicio Militar y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporarse a la Empresa.

Art. 7.º Las Empresas concederán las licencias que se necesiten, siempre que no excedan en total de diez días al año y medie causa justificada, tal como fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, hermanos, alumbramiento de esposa u otras de análoga naturaleza.

Los Reglamentos de Régimen Interior concretarán las causas y duración de las licencias con abono de haberes que se deben conceder por cada una de tales causas.

CAPITULO VI

Excedencias

Art. 8.º *Voluntaria*.—Las Empresas concederán al personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con antigüedad de cinco años a su servicio, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin reingresar, perderá el excedente todos los derechos.

El pase a la situación de excedencia podrá pedirse una sola vez por cada trabajador, y su concesión será obligatoria por parte de la Empresa en los casos en que justificadamente se alegue para solicitarla, motivos de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras causas análogas. Cuando se funden en otros motivos, la concesión quedará supeditada a las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a percibir emolumento alguno, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en otra Empresa de la misma o análoga actividad, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió, produciendo el incumplimiento de este requisito la pérdida de todos los derechos del excedente.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Art. 9.º *Forzosa*.—El personal pasará a esta situación cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Nombramiento para cargos públicos o de la Organización Sindical.
- Enfermedad.
- Servicio Militar.

La excedencia por nombramiento para cargos públicos o de la Organización Sindical se prolongará por el tiempo que la determine, y, terminado este plazo, dará derecho a ocupar la misma plaza que el interesado ocupaba al pasar a excedente.

En el caso de excedencia por enfermedad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La excedencia por Servicio Militar durará el tiempo de permanencia en filas y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

CAPITULO VII

Prendas de trabajo

Art. 10. Las prendas de trabajo serán las siguientes: dos monos al año como mínimo.

Las Empresas proporcionarán a sus trabajadores las prendas y calzado necesario para protegerles de la lluvia en la realización de su trabajo.

CAPITULO VIII

Retribuciones

Art. 11. Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establecen las retribuciones que, como anexo, se unen a este Convenio para su primer año de vigencia, es decir, desde el 1 de marzo de 1976 al 28 de febrero de 1977.

Para el segundo año de vigencia, es decir, desde el 1 de marzo de 1977, las tablas salariales se incrementarán en el índice del coste de vida del año 1976, más tres enteros.

Si en los seis primeros meses de 1977 el índice del coste de vida aumentara más del 6 por 100, en 1 de septiembre de dicho año las tablas salariales volverán a ser actualizadas, incrementándose, precisamente, en el tanto por ciento que el índice del coste de vida haya aumentado en los referidos seis primeros meses de 1977.

Art. 12. *Sobre el pago*.—Se efectuará dentro de la jornada normal, por semanas, decenas, quincenas o meses, de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, costumbre establecida y demás disposiciones laborales, teniendo el personal derecho a percibir anticipos a cuenta de los trabajos realizados, previa justificación de su urgente necesidad, sin que exceda del 60 por 100 del total devengado.

Los efectos económicos serán a partir del 1 de marzo de 1976.

Art. 13. *Pagas extraordinarias*.—En las Empresas afectadas por el presente Convenio se abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

18 de Julio.—Con motivo de la Exaltación al Trabajo se abonará una gratificación extraordinaria por importe de treinta días, calculados sobre el salario-convenio más antigüedad.

Navidad.—Igualmente se establece para la gratificación de Navidad el importe de treinta días, calculados sobre salario-convenio más antigüedad.

Beneficios.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a pagar, por el concepto de beneficios, a todos los trabajadores una paga, consistente en el equivalente de treinta días, calculados sobre salario-convenio más antigüedad.

Commemorativa.—Con la finalidad y a propósito de la festividad del Santo Patrón (San Isidro Labrador) se abonará a los trabajadores una gratificación de quince días, que comprenderá los mismos conceptos retributivos que las pagas anteriormente citadas, para el primer año de vigencia del Convenio, y para el segundo año de vigencia la gratificación por el expresado concepto será de veintidós días.

Art. 14. *Dietas*.—Siempre y cuando el trabajador tenga que comer fuera, con salida a más de 30 kilómetros del centro de la Empresa percibirá, en concepto de dieta, la cantidad de 250 pesetas. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa.

Art. 15. En consideración a la carestía de la vida, precios de colegios y transportes públicos, así como de los arrendamientos de viviendas, ambas partes acuerdan que cada trabajador cuya edad sea superior a los dieciocho años percibirá mensualmente la cantidad de 1.950 pesetas.

Art. 16. *Antigüedad*.—Los trabajadores de las Empresas afectadas por este Convenio, a excepción de los aprendices y aspirantes, disfrutarán de aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa, y consistirán en: un bienio al 5 por 100, cuatro cuatrienios al 10 por 100 y el resto, bienios al 5 por 100, calculados sobre el salario-convenio más antigüedad.

La antigüedad se computará a razón de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle

encuadrado. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba o, por el personal eventual e interino, que pase a ocupar plazas en la plantilla de la Empresa, computándose, en todo caso, la antigüedad a partir del 1 de enero de 1950, a no ser que, por disposición legal o concesión voluntaria de la Empresa, se tuviera reconocida mayor antigüedad.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán los aumentos por tiempo de servicios, calculados en su totalidad sobre el salario mínimo inicial de la nueva categoría que ocupan.

Los aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del año siguiente a aquel en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—De conformidad con las disposiciones vigentes, podrán trabajarse horas extraordinarias, que serán abonadas con los recargos señalados en la Ley de Relaciones Laborales.

CAPITULO IX

Ascensos

Art. 18. Para los ascensos de todo el personal se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Jardinería, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de marzo de 1969, o la Normativa, en su caso, que la sustituya.

A los dos años de su ingreso en la Empresa los peones pasarán a cobrar los emolumentos de la categoría de Peón especializado. Igualmente los Peones especializados a los dos años de estar en dicha categoría pasarán a percibir la retribución de Auxiliar Jardinerero hasta que se convoque concurso para ascenso a la misma.

Dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» las Empresas adoptarán las medidas oportunas para cubrir las plazas que existan vacantes en las distintas categorías de la plantilla.

Art. 19. *Oficiales Jardineros.*—Los Oficiales Jardineros desempeñarán las funciones que se establecen en el artículo 16 de la Ordenanza Laboral para Jardinería, teniendo bajo su mando hasta un máximo de cinco productores de categoría no superior a la misma.

Esto no obsta para que el Oficial Jardinerero que supla las funciones de categoría superior perciba la diferencia de haberes que le corresponda por la función desempeñada, todo ello de conformidad a lo dispuesto por el artículo 45 de la Ordenanza Laboral para Jardinería.

CAPITULO X

Premios

Art. 20. Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, las Empresas concretarán en su Reglamento de Régimen Interior la forma de premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecutor una destacada noción del cumplimiento del deber, una gran fidelidad a la Empresa, un profundo amor al servicio, un acendrado compañerismo, etc.

Dichos premios podrán consistir:

- Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- Recompensas en metálico de libre utilización o aplicables a becas o viajes de estudios.
- Sobresueldos.
- Aumento del período de vacaciones retribuidas.
- Disminución del tiempo necesario para alcanzar la categoría profesional superior o concesión de puntos en orden a la preferencia a ascensos.

CAPITULO XI

De las faltas

Art. 21. Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará en atención a su trascendencia, importancia y malicia en: leve, grave y muy grave.

Esta clasificación puede ser completada por analogía en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 22. *Faltas leves.*—Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

Tres faltas cometidas dentro del periodo de un mes será considerada falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono sin causas fundadas del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 23. *Faltas graves.*—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero, bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al Plus Familiar. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajo, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes a partir de la primera falta de la citada graduación.

11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses y veinte durante un año.

Art. 24. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra Empresa infringiendo lo dispuesto en esta Ordenanza.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez reiterada durante el servicio.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos.

8. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

9. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a los compañeros y subordinados.

11. La blasfemia habitual.

12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

16. La reiteración en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Art. 25. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Multa de dos hasta seis días de haber.

Traslado de puesto dentro de la misma Empresa sin pérdida de categoría.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización ninguna.

Despido.

Art. 26. Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses desde la fecha en que fueron cometidas, si en tales plazos no se procede a la imposición de sanción.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reiteraciones y faltas leves.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinarán las condiciones necesarias de buena conducta y actuación de los sancionados por faltas en el trabajo posteriores a dicha sanción, que originarán la anulación de las notas desfavorables que consten en sus expedientes personales.

Como norma general, motivará la anulación de estas anotaciones el transcurso de un año sin reincidencia, si se tratare de faltas leves, o de tres años si se tratara de faltas graves, y de cinco años para las faltas muy graves.

Art. 27. *Tramitación.*—Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán las disposiciones contenidas en el vigente texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 28. *Abuso de autoridad.*—Cuando un superior realiza un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior, y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, para lo cual lo advertirá por escrito a sus Jefes inmediatos o al superior de éste si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción, debiendo elevar la queja por el oportuno conducto jerárquico hasta llegar a la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de los Jefes integrantes del referido escalonamiento no cumpliera con lo obligado o, a pesar de hacerlo, se insistiera en la ilegalidad cometida, el perjudicado dará cuenta por escrito, en plazo no superior a quince días, y por conducto de la Organización Sindical, a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese que existía infracción, ordenará a la

Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho, resolverá lo que proceda.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Art. 29. Para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido se crea una Comisión Paritaria formada por un Presidente, un Secretario, dos Vocales de la representación económica y un número igual de la representación social, los cuales actuarán por su condición de titulares de la Comisión Deliberante.

Dicha Comisión será presidida por el Presidente del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas o persona en quien delegue, la que deberá reunir las condiciones reglamentarias para ser Presidente de la expresada Comisión.

El Secretario lo será el que lo ha sido de la Comisión Deliberante.

Por la representación económica formarán parte como Vocales.

Titulares:

Don José Casás Colón.

Don Francisco Javier de Diego García.

Suplentes:

Don Antonio Gris García.

Don Claudio Vives Orriols.

Por la representación social:

Titulares:

Don Francisco García Palacio.

Doña María Josefa Carrasco Enriquez.

Suplentes:

Don Luis Guerra Pérez.

Don Carmelo Quintana Vega.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitraje en los problemas o cuestiones que sean motivados por las partes.

c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras actividades tienden a la eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Madrid, en la sede del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas, aunque no se excluye la posibilidad de que, excepcionalmente, pueda reunirse en cualquier otro lugar que se acuerde.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Los trabajadores que sean contratados por Empresas estatales o por Corporaciones provinciales o municipales se registrarán en sus relaciones laborales por la vigente Ordenanza Laboral de Jardinería, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de marzo de 1969 y por el presente Convenio Colectivo.

Segunda.—Por ser condiciones mínimas las que se establecen en el presente Convenio Colectivo, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada cuando resulten más beneficiosas para el trabajador.

Tercera.—En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Jardinería, aprobada por Orden de 29 de marzo de 1969.

CLAUSULA ESPECIAL

Ambas partes manifiestan, por unanimidad, que las estipulaciones de este Convenio Colectivo Sindical de Trabajo no han de suponer repercusión en los precios de coste.

En prueba de absoluta conformidad con el texto del presente Convenio, que en todo se acomoda a los pactos habidos por unanimidad, firman el referido texto con el Presidente y Secretario de la Comisión Deliberante, todos los Vocales de ambas representaciones.

Cuadro de retribuciones correspondiente a las diversas categorías laborales de aplicación al Convenio Colectivo Sindical de Trabajo interprovincial de las Empresas dedicadas a la jardinería

	Salario
	Convenio
	Mensual
<i>Personal técnico</i>	
Subgrupo 1.º—Personal superior:	
Categoría única.—Arquitectos, Ingenieros, Licenciados	23.025
Subgrupo 2.º—Personal Ayudante Titulado de Grado Medio:	
Categoría única.—Peritos, Aparejadores, Topógrafos, Ayudantes	19.250
Subgrupo 3.º—Personal auxiliar no titulado:	
Categoría 1.ª—Conservador especializado	18.615
Categoría 2.ª—Auxiliar práctico	17.305
Categoría 3.ª—Encargado general	14.545
Subgrupo 4.º—Personal técnico. Oficinas:	
Categoría 1.ª—Delineante Proyectista o superior	18.745
Categoría 2.ª—Delineante de 1.ª	18.090
Categoría 3.ª—Delineante de 2.ª	17.440
<i>Personal administrativo</i>	
a) Jefe administrativo de 1.ª	14.545
b) Jefe administrativo de 2.ª	13.890
c) Oficiales de 1.ª	13.290
d) Oficiales de 2.ª	12.700
e) Auxiliares	11.700
f) Aspirantes	7.885
<i>Personal auxiliar y subalterno</i>	
a) Celador	12.525
b) Conserje	10.925
c) Telefonista	10.925
d) Ordenanza	10.380
e) Vigilante	10.925
f) Guardesa	10.380
g) Mujer de limpieza	10.380
<i>Profesionales de oficio manuales</i>	
	Por día
a) Encargado o Maestro jardinero	428
b) Oficial jardinero	408
c) Podador	385
d) Auxiliar jardinero	385
e) Peón especializado	384
f) Peón	346
g) Aprendiz	251

La gratificación del Santo Patrón (San Isidro Labrador) a que se refiere el artículo 6.º del Convenio entiende la Comisión Deliberante debe calcularse sobre los conceptos de salario convenio más antigüedad.

15464 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Decisión Arbitral Obligatoria de ámbito interprovincial para la actividad de Expendidurias de Tabaco.

Ilustrísimo señor:

Vistas las actuaciones relacionadas con las deliberaciones concernientes al establecimiento de un Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la actividad de Expendidurias de Tabaco incluida en el ámbito de la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971, y

Resultando que en 15 de los corrientes tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Presidente del Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas, en el que exponía que no habiéndose llegado a un acuerdo en las negociaciones de las representaciones económicas y sociales para concertar el antes mencionado Convenio Colectivo, tanto en su fase de deliberaciones como en la de conciliación, se instaba fuera dictada la pertinente Decisión Arbitral Obligatoria, a cuyo efecto acompañaba las actas correspondientes a la reunión de la Comisión Deliberadora y del acto de conciliación de la misma;

Resultando que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974 fueron convocadas las Comisiones Asesora y Deliberadora del Convenio a la reunión que había de celebrarse en la Dirección General de Trabajo el día 28 de julio en curso y en la que tampoco pudo ser alcanzado un acuerdo;

Considerando que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 15, apartado tercero, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, procede que por esta Dirección General se dicte Decisión Arbitral Obligatoria para todas las empresas y trabajadores que hubieren quedado vinculados en el Convenio si éste fuese acordado;

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve dictar la siguiente Decisión Arbitral Obligatoria para la actividad de Expendidurias de Tabaco:

Primero.—La presente Decisión Arbitral Obligatoria será de aplicación a la totalidad de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971, y dedicadas a la actividad de Expendidurias de Tabaco.

Segundo.—El salario base del personal a que la presente se refiere será el siguiente:

	Pesetas
Encargado	13.817
Administrativos	11.969
Dependiente	11.801
Ayudante	10.800
Aprendiz de catorce a dieciocho años	6.100

Tercero.—Vigencia: La presente Decisión Arbitral Obligatoria entrará en vigor el día 1 de julio de 1976. Si transcurridos doce meses de su vigencia no hubiera sido sustituida por Convenio Colectivo Sindical o por nueva Decisión Arbitral Obligatoria, las retribuciones resultantes de lo dispuesto en el apartado segundo serán incrementadas en el porcentaje que experimente la variación del índice del coste de vida en el conjunto nacional; elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, referido a los doce meses antes indicados.

Cuarto.—En lo no previsto en la presente se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de 25 de noviembre de 1974 de Expendidurias de Tabaco y Ordenanza Laboral del Comercio, de 24 de julio de 1971.

Quinto.—Disponer la publicación de esta Decisión Arbitral Obligatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.