

20727 RESOLUCION de 9 de agosto de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Estatal de «Jardinería».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Jardinería», que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1989, de una parte, por la Confederación Española de Horticultura Ornamental, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 9 de agosto de 1989.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 580/1985, de 8 de abril), el Subdirector general de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA

CAPITULO PRIMERO

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

Artículo 2º. **Ámbito funcional.**— El presente Convenio obligará a las empresas afectadas por la Ordenanza Laboral de Jardinería.

Artículo 3º. **Ámbito personal.**— Quedan correspondidos dentro del ámbito del Convenio, las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

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

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

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 4º. **Vigencia.**— El salario pactado y fijado para el año 1989 comenzará a abonarse por las empresas, en el mes siguiente, de la fecha de la firma y presentación ante los Organos competentes, de este Convenio. Los atrasos que deban abonarse como consecuencia de los efectos económicos que desde el 1 de Enero de 1989 tenga el Convenio, se pagaran dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 5º. **Duración.**— La duración de este Convenio será desde el 1 de Enero de 1989 hasta el 31 de Diciembre de 1990.

Artículo 6º. **Prórroga y Revisión.**— Este Convenio se entenderá tacitamente prorrogado de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con anterioridad de tres meses como mínimo respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prorrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 7º. **Prelación de Normas.**— Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1º, 2º y 3º del mismo. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición final primera y en lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente, y, asimismo en la Ordenanza Laboral de Jardinería, la cual continuará en vigor, con carácter de derecho dispositivo de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, en aquellas normas que no hayan sido modificadas por este Convenio.

Artículo 8º. **Compensación y Absorción.**— Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma clasificación se establecen en el Convenio, se respetaran aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

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

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

Artículo 9º. **Vigencia a la Totalidad.**— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procesarse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 10º. **Comisión Paritaria.**— Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Compensación: La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Negociadora del Convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

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

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta recibirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación U.C.T., C.O.D. y CENOR.

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

CAPITULO TERCERO

Artículo 11º. **Clasificación del Personal.**— De acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería y Estatuto de los Trabajadores, el personal se clasifica en:

a). **Personal Fijo:** Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de Jardinería.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubieran transcrito un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades que hubiese lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

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

b). **Personal Eventual:** Es el admitido por las empresas para trabajos de duración indeterminada, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa sin que exceda de tres meses al año.

Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que haya a realizarse y tendrán la condición, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

c). **Personal de Obra o Servicio Determinado:** Cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado. Si el trabajo excediera de un 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 de Obra o Servicio Extraordinario:** Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

e). **Personal Interino:** Es el contratado para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido período el personal contratado para tales sustituciones continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma, ocupando el último lugar del escalafón entre la de su categoría y clase.

Los contratos de personal interno deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha de contrato.

F).- Personal en Contrato de Reflevo: Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1791/1984, del 31 de Octubre 1984.

Artículo 12º. Clasificación Funcional: -

A).- Personal Técnico:

1.- Técnico de Grado Superior: Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idoneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

2.- Técnico de Grado Medio: Trabaja a las ordenes del personal de grado superior o de la Dirección, y desarrolla las funciones y trabajos 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 base para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

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

4.- Encargado General: Técnico no titulado. Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las ordenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre los encargados, capataces y demás personal del sector a él 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 ordenes del personal superior titulado de la empresa.

B).- Personal Administrativo:

1.- Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el Sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo. Solo existen en aquellas empresas en que exista una plantilla administrativa mínima de tres oficiales, seis auxiliares y tres aspirantes. Se asimilara a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2.- Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la Empresa a la que está destinado, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo su plena responsabilidad. A título orientativo, entre otras, realizan las siguientes tareas: control de cobros y pagos sin firma ni función; plantear, suscribir y extender las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asuntos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificaciones de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

Estarán asimiladas a esta categoría las Secretarías Generales o de Dirección y el Programador de Informática.

3.- Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero. Se asimilara a esta categoría el Operador de Máquinas de Informática.

4.- Aspirantes: Se entenderá por tales, aquellos que dentro de la edad de dieciocho a dieciocho años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idiomas escritos, habladores que utilicen los mismos a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2508/73 y por la Orden Ministerial de 22-11-73, siendo su cuantía de 3.805.- Ptas mensuales.

C).- Personal de Oficios Manuales:

1.- Encargado: Son los que con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al

trabajo personal. Controla sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimientos personal.

2.- Oficial de Primera:

2.1.- Jardineros: Es el operario que tiene gran dominio del oficio siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín, cultivo y reproducción de plantas, con iniciativa y perfección, realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle y de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en plantas ornamentales y asimismo, los medios de combatir las plagas coníferas y la propagación y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, los de las categorías A y B.

Esta a las ordenes del Encargado o Capataz, ha de marcar las directrices para el trabajo de los especialistas y está en posesión de los conocimientos precisos para la realización de jardines, cultivos y siembras.

2.2.- Conductor: Es el personal que conduce vehículos de la Empresa ayudando a la carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cuantía de la misma.

Deben conocer el vehículo asignado y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como de sus accesorios.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal de carnet por un máximo de seis meses, desempeñarán preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en la empresa, garantizándoles el salario que percibirían.

Se distinguen las categorías:

a).- Conductor de Primera: Es el que se halla en posesión del carnet de primera o primera especial, con conocimiento de mecánica que permita la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

b).- Operario Conductor: Es aquel que hallándose en posesión del carnet de conductor de segunda, tiene conocimientos de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

2.3.- Maquinista: Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas tren de siega, etc. Como los conductores deben conocer la máquina y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como la de sus accesorios. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de Primera.

3.- Oficial de Segunda:

3.1.- Oficial de Segunda Jardinero: Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en el jardín y en los viveros, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer conocimientos elementales de lengua y aritmética, conocimiento de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación y en la producción y cultivo de plantas de viveros.

A títulos de orientación, se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

- Desbroce, cavado o escarda, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación y transporte de cualquier género y tamaño de plantas.
- Riego en general.
- Limpieza de plantaciones, jardines y viveros.
- Poda de árboles en sus diversas especies.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclareo y recorte de arbustos.
- Siega, tanto a mano como a máquina.
- Multiplicación de plantas.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Enmacetado y replicado de plantales.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.
- Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.

3.2.- Tractorista: Conducen tracciones de más de 30 CV y máquinas afines. Al igual que los demás son reponsables de los vehículos que a ellos están confiados. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

4.- Especialistas: Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad. Siega de césped, a mano y con máquina sabiendo utilizar el tipo de máquina más adecuada para cada césped.

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

Redorta setos de formas artísticas, dibujos de formas geométricas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se

totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador

en el parte correspondiente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el siguiente período y

notificarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador y

expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

del sector, se consideran horas extraordinarias las actividades que se

realicen:

1.- Para reparación de máquinas y herramientas.

2.- Para reparación de datos extraordinarios y urgentes.

3.- Para evitar las pérdidas de materias primas.

4.- Para cubrir pedidos imprevisibles.

5.- Para cubrir períodos punta de producción.

6.- Para sustituir ausencias imprevisibles en trabajos necesarios.

9.- Sin embargo, para su aplicación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1.- No procederá, si quedan ser sustituidas por la utilización

de diversas modalidades de contratación vigentes.

2.- No serán horas extraordinarias estructurales las que se

empleen en trabajos habituales, tales como el mantenimiento de

máquinas, etc., o de modo continuo, excepto en aquellos casos

en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora

estructural.

3.- Se establecerá de común acuerdo con el Comité o Delegados de

los Trabajadores en cada Empresa:

a) - La empresa notificará las horas que considere

estructurales;

- al más si es posible: previsión mensual;

- en cada situación si es imprevisible o urgente;

b) - El Comité o Delegados de los Trabajadores, darán

necesariamente su autorización o negación, con la

debidamente alegación. En caso de negación el Comité o

Delegados de los Trabajadores, y el representante por

parte de la Empresa, se someterá a la autoridad

competente.

c) - Se notificará a la Dirección Provincial de Trabajo y

Seguridad Social mensualmente la realización de estas

horas, entregando copia de esta a los representantes

de los trabajadores.

4.- Las horas trabajadas en horas estructurales, se compensarán

necesariamente:

a) - Con retribución correspondiente a las horas

extraordinarias según lo dispuesto en este artículo.

b) - De común acuerdo entre trabajador y empresa, con horas de

descanso entre las horas de trabajo semanales, al

principio o al final de la jornada y en la proporción de

horas normales por cada hora estructural realizada,

podrá ser acumulativa.

5.- Si las horas estructurales afectan al período de descanso

semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por

cualesquiera de las fórmulas expuestas en los apartados a) y b)

del punto cuarto.

Artículo 18.- Vacaciones.- El período será de treinta días naturales

retribuidos. Dicho período se disfrutará preferentemente entre el 1 de Junio

y el 30 de Septiembre.

Si por necesidades organizativas, la empresa precisase de que algún

trabajador tenga durante el período de vacaciones, éste

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

trabajador tendrá derecho a treinta y dos días naturales de vacaciones, que

Artículo 17.- Licencias.- Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes

permisos especiales retribuidos:

a) - Por matrimonio: 15 días naturales.

b) - Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo o

padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge y abuelos, 7 días

naturales si es fuera de 100 Km. de la localidad donde resida el

trabajador y a más de 100 Km. de ella 5 días naturales si es

dentro de ella. Por estas mismas causas, cuando se trate de

parte de segundo grado de consanguinidad, los días

serán respectivamente de 4 y 2 días.

c) - Por nacimiento de un hijo, 7 días naturales de los que al menos

uno de ellos será habitual, ampliables a 2 o más si es fuera de la

provincia.

d) - Por nacimiento de un hijo, 7 días naturales de los que al menos

uno de ellos será habitual, ampliables a 2 o más si es fuera de la

provincia.

e) - Por nacimiento de un hijo, 7 días naturales de los que al menos

uno de ellos será habitual, ampliables a 2 o más si es fuera de la

provincia.

f) - Por nacimiento de un hijo, 7 días naturales de los que al menos

uno de ellos será habitual, ampliables a 2 o más si es fuera de la

provincia.

Artículo 16.- Faltas laborales.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 15.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 14.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 13.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 12.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 11.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 10.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 9.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 8.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 7.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 6.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 5.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 4.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 3.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 2.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 1.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d) - Faltas laborales.

e) - Faltas laborales.

f) - Faltas laborales.

g) - Faltas laborales.

h) - Faltas laborales.

i) - Faltas laborales.

Artículo 0.- Régimen disciplinario.- Las empresas podrán sancionar a los

trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) - Faltas laborales.

b) - Faltas laborales.

c) - Faltas laborales.

d)

- 3.- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de 10 días del cambio de residencia o domicilio.
- 4.- La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- 5.- El descuido imprudente en la conservación del material.

B).- Faltas graves:

- 1.- Mas de 3 faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
- 2.- Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
- 3.- Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
- 4.- Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.

C).- Faltas muy graves:

- 1.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
- 2.- El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
- 4.- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
- 6.- Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros.
- 7.- La ofensa habitual.
- 8.- La reiteración en falta grave.

D).- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestacion escrita
 - Suspension de empleo y sueldo de hasta 2 dias
- Por faltas graves:
 - Suspension de empleo y sueldo de 3 a 15 dias
- Por faltas muy graves:
 - Suspension de empleo y sueldo de 16 a 60 dias
 - 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 sancion entregada al trabajador.

Artículo 24).- Las faltas anteriormente enumeradas tiene carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescriban 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 SEPTIMO

Artículo 25).- Salario Convenio.- Se considera salario Convenio para 1989 el que figura como tal en el anexo nº 3. En el caso de que el IPC establecido por el INE u organismo competente, registrara al 31/12/89 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/88, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de Enero de 1989, en una sola vez dentro del primer trimestre de 1990.

Para el año 1990, el salario Convenio fijado en las tablas vigentes, para el año 1989, se revisará, incrementando las mismas, en una cuantía igual a aplicar el IPC registrado oficialmente en el año 1989, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de tal año mas 2 puntos, lo cual se efectuará una vez se constate oficialmente tal índice. Los incrementos así establecidos no serán objeto de revisión alguna durante tal periodo.

Artículo 26).- Plus de Transporte.- Se establece un plus en concepto de transporte y un tiempo de desplazamiento de 8.10€ pesetas mensuales para 1989 y para 1990 será un incremento igual al IPC real de 1989 mas 2 puntos.

Por IPC real de 1989 se entenderá corresponde al porcentaje de incremento registrado oficialmente entre el 1ºEnero/1989 y el 31/Dic/embra/1989.

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

- a).- Plus de Transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de Septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.
- b).- El Plus de Distancia regulado por las Ordenes Ministeriales de 1 de Febrero y de 4 de Junio de 1958

Artículo 27).- Plus Nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el

salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribucion especifica, denominada plus de nocturnidad, recomendada en un 25 % sobre el salario base.

Artículo 28).- Plus de Circulación y Antigüedad.- Su devengo será a razon de un bienio, posteriormente cuatrtenios, hasta un máximo de cuatro y a continuación sucesivos bienios.

Para 1989 y 1990 este plus será el que figura en las tablas adjuntas como anexo nº 2 y nº 3.

Artículo 29).- Plus Tóxico y Peligroso.- A los trabajadores que tengan que realizar trabajos que resulten especialmente torcos o peligrosos, reconocidos o ordenados así por la autoridad competente, se les abonará un plus consistente en el 10 % del salario base, exclusivamente durante el tiempo que realicen tales trabajos.

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

Artículo 30).- Pagas Extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de Julio y Diciembre de cada año, por el importe de salario convenio mensual mas antigüedad.

Las pagas extraordinarias vigentes para 1989 son las recogidas en las tablas anexo nº 4. Y para 1990 las pagas extraordinarias vigentes se elaboraran por la Comisión negociadora de este Convenio a tenor de lo dispuesto en el presente artículo, así como en los artículos 25º y 28º del presente Convenio.

Artículo 31).- Derecho de Reunion.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 77º del Estatuto de los Trabajadores que dice:

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

Esta podra ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se consideraran como una sola y fechadas en el día de la primera".

Artículo 32).- Derecho de Información.- Se estará en lo dispuesto en el artículo 81º del Estatuto de los Trabajadores, que dice:

"En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo".

Artículo 33).- Derecho de Reserva.- En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, y por un plazo máximo de seis meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho, por tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reintegro en caso de sentencia condenatoria.

Artículo 33º Bis. Acumulación Crédito de Horas para Miembros del Comité de Empresa.- Durante la vigencia del presente Convenio, los miembros del Comité de Empresa, podrán proceder a la acumulación, en uno o varios de sus componentes o miembros, del crédito de horas mensuales que les corresponde en aplicación de lo establecido en el artículo 68 (a) de la ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, en las condiciones y con los requisitos siguientes:

a.- La acumulación de horas solo será de aplicación en aquellas empresas, cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50.

b).- La acumulación, en uno o varios miembros del Comité, no podrá superar, anualmente, el 50% del total de horas que correspondiera a la totalidad de los miembros del Comité durante el año natural, si es un año completo, o en otro caso, proporcionalmente al tiempo que reste desde la solicitud de la acumulación y su notificación y el final del año natural.

c).- Deberá breviamente, con al menos treinta días de antelación, comunicarse venientemente a la empresa, por parte del Comité, las personas o miembros que, anualmente, dispongan de la acumulación de horas de crédito, así como el número de estas, respetando los límites anteriores y los totales, de forma individual, sin que tal designación pueda ser alterada en el periodo del año natural, designando además los miembros del Comité y el número de horas de cada uno a los que se reduce su crédito mensual de tales horas.

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

Se establece que las reuniones de dicha Comisión, se efectúen en Madrid,

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Por parte patronal, se reconocen y respetan las antigüedades adquiridas al 31 de Diciembre de 1980.

Segunda.- En las pagas extraordinarias estipuladas en el presente Convenio (salario base convenio más antigüedad), deberá considerarse la antigüedad en la misma cantidad calculada y respetada al 31 de Diciembre de 1980 para aquellos trabajadores que venían disfrutándola.

Tercera.- La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se reunirá una vez sea publicado oficialmente el IPC Real para 1989, a fin de proceder a la revisión de los salarios de 1989, si hubiese lugar, así como la elaboración de los vigentes para 1990, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 25º del presente Convenio.

ANEXO I

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA
TABLAS SALARIALES

(De 1 de Enero de 1989 al 31 de diciembre de 1989)

CATEGORIA	CANTIDAD MENSUAL
A) PERSONAL TECNICO	
11.- Técnico de Grado Superior	117.408

CATEGORIA	CANTIDAD MENSUAL
A) PERSONAL TECNICO	
21.- Técnico de Grado Medio	102.002
31.- Encargado General Técnico no Titulado Técnico Especialista Agrícola	86.592
41.- Delineante	97.685
B) PERSONAL ADMINISTRATIVO	
11.- Jefe Administrativo	85.819
21.- Oficial Administrativo	80.371
31.- Aux. Administrativo	70.893
41.- Aspirante	43.737
C) PERSONAL DE OFICIOS MANUALES	CANTIDAD POR DIA
11.- Encargado	2.569
21.- Oficial de Primera	
2.1 Of. de Primera Jardinero	2.449
2.2 Conductor	
a) Conductor de Primera	2.449
b) Operario Conductor	2.319
2.3 Maquinista	2.449
31.- Oficial de Segunda	
3.1 Of. de Segunda Jardinero	2.319
3.2 Tractorista	2.319
41.- Especialista	2.217
51.- Peon Jardinero	2.085
61.- Contrato Formación	1.387
71.- Pinche	1.387
	CANTIDAD MENSUAL
81.- Vigilante	70.176
91.- Limpiador/a	67.552

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD

ANEXO Nº 2

(De 1 de Enero de 1989 a 31 de Diciembre de 1989)

CATEGORIAS	1bienio		2bienio		3bienio		4bienio		5bienio		6bienio	
	1cuatr.	2cuatr.	1cuatr.	2cuatr.	1cuatr.	2cuatr.	1cuatr.	2cuatr.	1cuatr.	2cuatr.	1cuatr.	2cuatr.
TECNICO GRADO SUPERIOR	3.214	8.666	15.514	22.161	27.873	33.583	35.459	43.612	49.007	53.193		
TECNICO GRADO MEDIO	2.798	7.703	13.477	19.254	24.251	29.250	30.605	37.985	42.683	46.210		
ENCARGADO GENERAL	2.384	6.538	11.442	16.344	20.630	24.917	26.352	32.359	36.361	39.226		
DELINEANTE	2.684	7.377	12.907	18.558	23.238	28.273	29.501	36.409	41.027	44.254		
JEFE ADMINISTRATIVO	2.364	6.486	11.336	16.200	20.447	24.699	25.919	32.075	36.044	38.879		
OFICIAL	2.197	6.070	10.619	15.171	19.067	23.560	24.273	29.659	33.341	36.410		
AUXILIAR	1.929	5.352	9.366	13.381	16.766	20.148	21.412	26.167	29.403	32.117		
ASPIRANTE												
ENCARGADO	2.126	5.904	10.333	14.759	18.491	22.223	23.617	28.859	32.424	35.421		
OFICIAL 1º JARDINERO	2.027	5.623	9.841	14.060	17.619	21.182	22.493	27.504	30.909	33.738		
CHOFER DE PRIMERA	2.027	5.623	9.841	14.060	17.619	21.182	22.493	27.504	30.909	33.738		
OPERARIO CONDUCTOR	1.921	5.324	9.316	13.311	16.699	20.089	21.299	26.092	29.317	31.946		
MAQUINISTA	2.027	5.623	9.841	14.060	17.619	21.182	22.493	27.504	30.909	33.738		
OFICIAL 2º JARDINERO	1.921	5.324	9.316	13.311	16.699	20.089	21.299	26.092	29.317	31.946		
TRACTORISTA	1.921	5.324	9.316	13.311	16.699	20.089	21.299	26.092	29.317	31.946		
ESPECIALISTA	1.820	5.085	8.901	12.717	15.816	19.021	20.345	24.702	27.759	30.520		
PEON JARDINERO	1.720	4.792	8.388	11.980	14.981	17.983	19.167	23.354	26.378	28.751		
C. FORMACION												
PINCHE												
VIGILANTE	1.910	5.299	9.273	13.248	16.601	19.952	21.141	25.911	29.116	31.792		
LIMPIADOR/A	1.841	5.002	8.925	12.782	15.989	19.226	20.403	24.970	28.059	30.603		

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD ANEXO nº 3
(de 1 de Enero de 1990 a 31 de Diciembre de 1990)

CATEGORIAS	1bienio	1bienio	1bienio	1bienio	1bienio	2bienios	2bienios	4bienios	5bienios	6bienios
	1cuatr.	2cuatr.	3cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.
TECNICO GRADO SUPERIOR	3.407	9.198	16.445	23.491	29.545	35.598	37.987	46.229	51.947	56.382
TECNICO GRADO MEDIO	2.966	8.165	14.286	20.409	25.706	31005	32.653	40.264	45.244	48.983
ENCARGADO GENERAL	2.527	6.930	12.129	17.325	21.868	26.412	27.721	34.301	38.543	41.580
DELINEANTE	2.845	7.820	11.681	19.671	24.738	29.969	31.271	38.594	43.489	46.909
JEFE ADMINISTRATIVO	2.506	6.875	12.016	17.172	21.674	26.181	27.474	34.000	38.207	41.212
OFICIAL	2.329	6.434	11.256	16.081	20.211	24.974	25.728	31.439	35.341	38.595
AUXILIAR	2.045	5.673	9.928	14.184	17.772	21.357	22.697	27.737	31.171	34.044
ASPIRANTE	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ENCARGADO	2.254	6.258	10.953	15.645	19.600	23.556	25.034	30.591	34.369	37.557
OFICIAL 1ª JARDINERO	2.149	5.960	10.431	14.904	18.676	22.453	23.843	29.154	32.764	35.762
CHOFER DE PRIMERA	2.149	5.960	10.431	14.904	18.676	22.453	23.843	29.154	32.764	35.762
OPERARIO CONDUCTOR	2.036	5.643	9.875	14.110	17.701	21.294	22.577	27.658	31.076	33.863
MAQUINISTA	2.149	5.960	10.431	14.904	18.676	22.453	23.843	29.154	32.764	35.762
OFICIAL 2ª JARDINERO	2.036	5.643	9.875	14.110	17.701	21.294	22.577	27.658	31.076	33.863
TRACTORISTA	2.036	5.643	9.875	14.110	17.701	21.294	22.577	27.658	31.076	33.863
ESPECIALISTA	1.929	5.390	9.435	13.480	16.765	20.162	21.566	26.184	29.425	32.351
PEON JARDINERO	1.823	5.080	8.891	12.699	15.880	19.062	20.317	24.755	27.961	30.476
C. FORMACION	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
FINCHE	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VIGILANTE	2.025	5.617	9.829	14.043	17.597	21.149	22.409	27.466	30.863	33.701
PIADOR/A	1.951	5.408	9.461	13.517	16.948	20.380	21.627	26.468	29.743	32.439

PAGAS EXTRAORDINARIAS 1989

ANEXO nº 4

CATEGORIAS	sin antigüedad	1bienio	1bienio	1bienio	1bienio	1bienio	2bienios	2bienios	4bienios	5bienios	6bienios
		1cuatr.	2cuatr.	3cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.	4cuatr.
TEC. GRADO SUPERIOR	117.405	122.622	126.274	132.922	139.569	145.281	150.991	157.867	161.020	166.415	170.599
TEC. GRADO MEDIO	102.002	104.800	109.705	115.479	121.256	126.253	131.250	132.807	139.987	144.685	148.712
ENCARGADO GENERAL	86.592	98.976	93.130	98.034	102.936	107.222	111.509	112.744	118.951	122.953	125.819
DELINEANTE	97.685	100.469	105.062	110.592	116.243	120.923	125.958	127.186	134.094	138.712	141.939
JEFE ADMINISTRATIVO	95.819	88.183	92.305	97.155	102.019	106.266	110.518	111.738	117.994	121.863	124.598
OFICIAL ADMINISTRATIVO	80.731	82.568	86.441	90.990	95.542	99.438	103.931	104.644	110.030	113.712	116.781
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	70.893	72.872	76.245	80.259	84.274	87.659	91.041	92.305	97.060	100.296	103.070
ASPIRANTE	43.737	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ENCARGADO	77.070	79.196	82.974	87.403	91.829	95.561	99.293	100.687	105.929	109.494	112.495
OFICIAL 1ª JARDINERO	73.470	75.497	79.093	83.311	87.530	91.089	94.652	95.963	100.974	104.379	107.208
CHOFER PRIMERA	73.470	75.497	79.093	83.311	87.530	91.089	94.652	95.963	100.974	104.379	107.208
OPERARIO CONDUCTOR	69.570	71.491	74.894	78.886	82.881	86.269	89.659	90.869	95.662	98.887	101.516
MAQUINISTA	73.470	75.497	79.093	83.311	87.530	91.089	94.652	95.963	100.974	104.379	107.208
OFICIAL 2ª JARDINERO	69.570	71.491	74.894	78.886	82.881	86.269	89.659	90.869	95.662	98.887	101.516
TRACTORISTA	69.570	71.491	74.894	78.886	82.881	86.269	89.659	90.869	95.662	98.887	101.516
ESPECIALISTA	66.510	68.330	71.595	75.411	79.227	82.326	85.531	86.855	91.212	94.209	97.030
PEON JARDINERO	62.550	64.270	67.342	70.938	74.530	77.511	80.513	81.317	85.904	88.928	91.301
C. FORMACION	41.610	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
FINCHE	41.610	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VIGILANTE	70.176	72.086	75.475	79.149	83.424	86.777	90.128	91.317	96.087	99.292	101.869
LIMPIADOR/A	67.552	69.198	72.654	76.477	80.304	83.541	86.778	87.955	92.522	95.611	98.155