

plaza de Madre María Ana Mogas, 12, de Madrid, según lo dispuesto en el artículo 7.º del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 9), sobre autorizaciones de Centros privados para impartir enseñanzas de régimen general.

El Ministerio de Educación y Ciencia ha resuelto:

Primero.—Autorizar, de acuerdo con el artículo 7.º del Real Decreto 332/1992, la apertura y funcionamiento del Centro de Educación Secundaria «Sagrado Corazón», de Madrid, sito en la plaza de Madre María Ana Mogas, 12, y, como consecuencia de ello, establecer la configuración definitiva de los Centros existentes en el mismo edificio o recinto escolar que se describe a continuación:

A) Denominación genérica: Centro de Educación Infantil.

Denominación específica: «Sagrado Corazón».

Titular: RR. Franciscanas Misioneras de la Madre del Divino Pastor.

Domicilio: Plaza de Madre María Ana Mogas, 12.

Localidad: Madrid.

Municipio: Madrid.

Provincia: Madrid.

Enseñanzas a impartir: Educación Infantil, Segundo Ciclo.

Capacidad: Cinco unidades y 125 puestos escolares.

B) Denominación genérica: Centro de Educación Primaria.

Denominación específica: «Sagrado Corazón».

Titular: RR. Franciscanas Misioneras de la Madre del Divino Pastor.

Domicilio: Plaza de Madre María Ana Mogas, 12.

Localidad: Madrid.

Municipio: Madrid.

Provincia: Madrid.

Enseñanzas a impartir: Educación Primaria.

Capacidad: 18 unidades y 450 puestos escolares.

C) Denominación genérica: Centro de Educación Secundaria.

Denominación específica: «Sagrado Corazón».

Titular: RR. Franciscanas Misioneras de la Madre del Divino Pastor.

Domicilio: Plaza de Madre María Ana Mogas, 12.

Localidad: Madrid.

Municipio: Madrid.

Provincia: Madrid.

Enseñanzas que se autorizan:

a) Educación Secundaria Obligatoria. Capacidad: 12 unidades y 360 puestos escolares.

b) Bachillerato: Modalidades de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud y de Humanidades y Ciencias Sociales. Capacidad: Ocho unidades y 270 puestos escolares.

Segundo.—La presente autorización surtirá efecto progresivamente, a medida que se vayan implantando las enseñanzas autorizadas con arreglo al calendario de aplicación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo y se comunicará de oficio al Registro de Centros a los efectos oportunos.

Tercero.—1. Provisionalmente, hasta finalizar el curso escolar 1999-2000, con base en el número 4 del artículo 17 del Real Decreto 986/1991, el Centro de Educación Infantil «Sagrado Corazón» podrá funcionar con una capacidad de cinco unidades del segundo ciclo y 200 puestos escolares.

2. Provisionalmente, y hasta que no se implanten las enseñanzas definitivas, de acuerdo con el calendario de aplicación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los Centros mencionados podrán impartir las siguientes enseñanzas:

a) El Centro de Educación Primaria «Sagrado Corazón», los cursos 1.º a 6.º de Educación Primaria/Educación General Básica, con una capacidad de 18 unidades. Dichas unidades implantarán el número máximo de 25 puestos escolares por unidad escolar de acuerdo con el calendario de aplicación antes citado.

b) El Centro de Educación Secundaria «Sagrado Corazón», los cursos 7.º y 8.º de Educación General Básica, con una capacidad máxima de seis unidades y 240 puestos escolares y Bachillerato Unificado y Polivalente con una capacidad máxima de 14 unidades y 472 puestos escolares.

Cuarto.—Antes del inicio de las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, la Dirección Provincial de Madrid, previo informe del Servicio de Inspección Técnica de Educación, aprobará expresamente la relación de personal que impartirá docencia en el Centro.

Quinto.—El Centro de Educación Secundaria que por la presente Orden se autoriza deberá cumplir la Norma Básica de la Edificación NBE-CPI/1991 de condiciones de protección contra incendios en los edificios, aprobada por Real Decreto 279/1991, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado»

del 8), y muy especialmente lo establecido en su anejo D que establece las condiciones particulares para el uso docente. Todo ello sin perjuicio de que hayan de cumplirse otros requisitos exigidos por la normativa municipal o autonómica correspondiente.

Sexto.—Quedan dichos Centros obligados al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden.

Séptimo.—Contra la presente Resolución, el interesado podrá interponer recurso de reposición ante el Ministerio de Educación y Ciencia en el plazo de un mes desde su notificación.

Madrid, 22 de octubre de 1993.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

26839 ORDEN de 28 de octubre de 1993 por la que se amplía el plazo de presentación de solicitudes para participar en la convocatoria de ayudas para el desarrollo de proyectos educativos conjuntos dentro de la Acción IV del Programa Lingua, en el período comprendido entre el 25 de enero y el 30 de junio de 1994.

Por Orden de 15 de septiembre de 1993 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de octubre) se convocaron ayudas para el desarrollo de proyectos educativos conjuntos dentro de la Acción IV del Programa Lingua, en el período comprendido entre el 25 de enero y el 30 de junio de 1994.

En dicha disposición se establecía en su apartado octavo, 2, que el plazo de presentación de solicitudes finalizaría el 2 de noviembre de 1993.

Teniendo en cuenta la petición formulada por varios Centros de que se conceda una prórroga del plazo anteriormente mencionado, he dispuesto:

El plazo de presentación de solicitudes para participar en la convocatoria de ayudas para el desarrollo de proyectos educativos conjuntos dentro de la Acción IV del Programa Lingua finalizará el día 20 de noviembre de 1993.

Madrid, 28 de octubre de 1993.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26840 RESOLUCION de 21 de octubre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo estatal de Jardinería.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Jardinería (código 9902995), que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 1993, de una parte, por Federación Española de Empresarios de Jardinería (FEEJ), en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por los Sindicatos CC.OO. (Federación Estatal de Actividades Diversas) y CEOV-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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 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, 21 de octubre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1 *Ámbito territorial*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2 *Ámbito funcional*

El presente Convenio obligará a las empresas afectadas por la Ordenanza Laboral de Jardinería.

Artículo 3 *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

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

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

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 4 *Vigencia*

El salario pactado y fijado para el año 1993 comenzará a abonarse por las empresas, a partir del mes de julio de 1993. Los atrasos o diferencias salariales que se hayan podido producir como consecuencia de los efectos retroactivos que, con relación a las tablas salariales, tenga el Convenio desde el primero de enero de 1993, se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOE, y no excediendo en ningún caso, de 60 días a partir de la firma del convenio.

Artículo 5 *Duración*

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 6 *Prórroga y Revisión*

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 7 *Relación 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 modificaciones por el presente Convenio.

Artículo 8 *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 las mismas calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas 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 compensables en cómputo anual.

Artículo 9 *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 procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 10 *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 Deliberadora 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 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., U.G.T. y F.E.E.J.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de veintinueve. 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 11 *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 hubiera transcurrido 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 a 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 vaya 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 fina-

lizar 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 tarea, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aún 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 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 como 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 1991/1984, del 31 de octubre BOE 9-XI-84)

Artículo 12 Clasificación Funcional

A) PERSONAL TÉCNICO:

1. **Técnico de Grado Superior:** 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 de Grado Medio:** 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 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. **Técnico no Titulado:** Es el técnico procedente o no de alguna de algunas 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 los encargados, capataces y demás personal del sector o el 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 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 existirán en aquellas empresas en que existan una plantilla administrativa mínima de tres oficiales, seis auxiliares y tres aspirantes. Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. **Oficial Administrativo:** Es aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados 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. Auxiliar Administrativo

a) **Auxiliar Administrativo:** Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de oficial administrativo.

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

4. **Aspirantes:** Se entenderá por tales, aquellos que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaja en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablado/s que utilicen lo/s mimo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22-11-73, siendo su cuantía de 5.805 ptas mensuales.

C.- PERSONAL DE OFICINAS MANUALES:

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

2. **Oficial Jardinero:** Es el operario 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 carnet de clase B.

Está a las órdenes del encargado o maestro jardinero y ha de marcar las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

3. **Oficial Conductor:** Son aquellos trabajadores que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan carnet de 1ª o 1ª Especial, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose de su buen acondicionamiento 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 hayan 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 que se dedica a funciones concretas determinadas, que sin constituir propiamente un 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:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y trasporte 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 carnet de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

5. **Auxiliar Jardinero:** Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requieren 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.
- Limpieza 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 análogos.
- Cumplimentar toda aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

6. **Peón Jardinero:** Es aquel trabajador 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 o trabajadores 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. Trabajadores en Formación: Son aquellos trabajadores comprendidos entre los dieciséis y veinte años, acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.2 y en el Real Decreto 1992/1984 de octubre (BOE 9-11-84).

8. Trabajadores en Prácticas: Son aquellos trabajadores acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.1. y en el Real Decreto 1992/1984 de 31 de octubre (BOE 9-11-84).

9. Pinches: Operarios entre dieciséis y dieciocho años, que realizan labores características análogas a las que ejecutan los Peones compatibles con las exigencias de su edad. Al cumplir los dieciocho años pasarán automáticamente a la categoría de peón.

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

11. 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 seo o en hormigón: formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las "casetas de jardinero", empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la "casa de jardinero", caseta de perros, pajarera, etc; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o lagos o surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, 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/jardinero o jardinero según su cualificación.

Artículo 13
Período de Prueba

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

"Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

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

Durante el período de prueba, el trabajador 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 en la empresa.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes".

Artículo 14
Ascensos

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Jardinería (BOE nº 12 de 29-4-69) que dice:

"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 de esta clase se determinan en los artículos que a continuación se señalan. Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzos 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 concurso u oposición preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de personal Administrativo: Los jefes administrativos serán considerados con cargos de confianza y por tanto, de libre designación de la empresa entre los oficiales administrativos. Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la categoría de Oficial de Primera se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Oficiales de Segunda y Auxiliares.

A la categoría de Oficial de Segunda ascenderán los Auxiliares Administrativos automáticamente al cumplir los cinco años en la categoría de Auxiliar.

Los aspirantes que cumplan los dieciocho años, de no existir vacante de auxiliares, optarán por cobrar la mitad de la diferencia entre su retribución y las de auxiliares o salir de la empresa, pasando a la categoría de de auxiliar, si continua en la empresa, al cumplir la edad de veinte años.

A falta de personal apto de la misma empresa, podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en los párrafos anteriores de este artículo con personal ajeno a la misma que tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

Grupo de Profesionales de Oficio y Manuales: Los encargados y maestros jardineros se considerarán 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 concurso, considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Artículo 15
Preaviso de Cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

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

La notificación de cese, se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

CAPITULO CUARTO

Artículo 16
Jornadas de Trabajo

La jornada máxima anual para 1993 será de mil setecientos ochenta y seis 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 se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

No obstante lo anterior y con efectos a partir del 1 de agosto de 1993 las empresas concederán a todo el personal, dentro de su jornada, un descanso de 15 minutos, por jornada completa trabajada, el cual será considerado como tiempo efectivo de trabajo. En tanto que no se alteren las horas de trabajo aquí pactadas, este tiempo de descanso se producirá, por acuerdo entre Empresas y trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades productivas.

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

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

Las empresas, de acuerdo con el Comité de Empresa, Delegado de personal y trabajadores, distribuirán el calendario laboral. En caso de discrepancia, se acudirá a la autoridad laboral competente.

Se considera como días no laborales 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 17
Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

"Tendrán 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. Mediante Convenio Colectivo, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso sea inferior al 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en computo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de trabajadores 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 extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

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

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en caso y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Horas extraordinarias estructurales: teniendo en cuenta las características del sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesiten:

1. Para reparación de siniestros.
2. Para reparación de daños extraordinarios y urgentes.
3. Para evitar pérdidas de materias primas.
4. Para cubrir pedido imprevistos.
5. Para cubrir períodos punta de producción.
6. Para sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

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

1. No procederán, si pueden ser sustituidas por utilización de diversas modalidades de contratación vigente.
2. No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales, tales como riego, limpieza de máquinas, etc. o de modo continuo, excepto en aquellos casos en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora estructural.
3. Se establecerán de común acuerdo con el Comité o Delegado de los Trabajadores en cada Empresa.

- a) La empresa notificará las horas que considere estructurales
 - al mes si es posible: o previsión mensual.
 - en cada situación si es imprevisible o urgente.
- b) El Comité o Delegados de los Trabajadores, darán necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación. En caso de negarse el Comité o Delegados de los Trabajadores, y realizarse por parte de la Empresa, se someterá a la autoridad laboral competente.
- c) Se notificará la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de esta a los representantes de los trabajadores.

4. Las horas empleadas 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 el trabajador y empresa, con horas de descanso entre las normales de trabajo semanal, al principio o al final de la jornada y en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada, pudiendo ser acumulativas.

5. Si las horas estructurales afectasen al período de descanso semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por cualquiera 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 julio y el 30 de septiembre.

Si por necesidades, la empresa precisase de que algún trabajador las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador 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, excluidos los extrasalariales, y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Artículo 19 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, padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge y abuelos, 7 días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 100 km. de ella 5 días naturales si es dentro de la misma. Por estas mismas cau-

sas, cuando se trata de pariente de segundo grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de 4 y 2 días.

- c) Por nacimiento de un hijo, 3 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles, ampliable a 2 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 2 días por traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento 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 de esta Ley. 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 que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá 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 un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 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) Dos días por asuntos propios.

Artículo 20 Servicio militar o "prestación social sustitutoria"

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

Artículo 21 Desplazamientos

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

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

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.

Artículo 22 Dietas

El importe de la media dieta será de 850 ptas. para 1993, a partir de un radio de 25 km. 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 4.500 ptas para 1993.

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 la diferencia.

Para 1994 se incrementará en el IPC de 1993 más 0,75% puntos.

CAPITULO SEXTO Artículo 23

Régimen Disciplinario

Las empresas podrán sancionar a los trabajadores 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 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. Más de 3 faltas de puntualidad en el período 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 compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre 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 la falta grave.

D) SANCIONES

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

- Por faltas leves:
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 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.

Artículo 24

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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.

CAPITULO SÉPTIMO

Artículo 25 Salario Convenio

Se considera salario Convenio para 1993 el que figura como tal en el anexo nº 1, que tendrá aplicación desde el 1 de enero de 1993.

Para el año 1994, el salario convenio fijado en las tablas vigentes para el año 1993, se revisará incrementando las mismas, en una cuantía igual a aplicar el IPC registrado oficialmente en el año 1993 entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del tal año más 0,75% puntos, efectuándose tal revisión una vez se constate oficialmente tal índice, debiéndose proceder a confeccionar las nuevas tablas salariales. Los atrasos odiferencias que hubieran podido producir por tal revisión, se abonarán dentro del primer trimestre del año.

Artículo 25 bis

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

Artículo 26 Plus de Transporte

Se establece un plus en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento de 10.900 ptas. mensuales para todos los meses de trabajo, excepto en vacaciones y para 1993.

Para 1994 dicho plus tendrá un incremento igual al IPC real de 1993 más 0,75 puntos.

Por IPC real de 1993 se entenderá corresponde al porcentaje de incremento registrado oficialmente entre el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993.

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 4 de junio de 1958.

Artículo 27 Plus 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 aadiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base.

Artículo 28 Plus de Vinculación y Antigüedad

Su devengo será a razón de un bienio, posteriormente cuatrienios, hasta un máximo de cuatro y a continuación sucesivos bienios.

Para 1993 este plus será el que figura en las tablas adjuntas como anexo nº 2. Este plus será incrementado, en el año 1994, en la cantidad equivalente a aplicar al de 1993 el incremento del 3%.

Artículo 29 Plus Tóxico, Penoso y Peligroso

El trabajador en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Las empresas están obligadas a proporcionar medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, etc. en los trabajos que se realicen en medianas, rotondas, bordes varios, bulevares, etc. que estén próximos a calzadas con tráfico frecuente y autovías.

Igualmente se observarán medidas eficaces de prevención y protección en los trabajos de fumigación y manipulación de productos fitosanitarios y herbicidas, cuyo uso pueda resultar tóxico para el operario.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos que resulten especialmente tóxicos o peligrosos, reconocidos o declarados así por la autoridad competente, se les abonará un plus consistente en el 20% del salario base exclusivamente durante el tiempo que realicen estos trabajos.

La función de poda en altura superior a 2,5 metros que exija trepa y se realice en árboles y palmeras, tendrá la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus.

Se devengará este plus por los trabajos que se realicen en medianas sitas en calles, carreteras, autovías o autopistas con circulación a ambos lados de las mismas.

Artículo 30 Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de junio y diciembre de cada año, por el importe de salario convenio mensual más antigüedad.

Las pagas extraordinarias vigentes para 1993 son las recogidas en las tablas anexo nº 3.

Artículo 30 bis Plus de vacación

Durante el período completo de disfrute de la vacación o proporcionalmente si fuesen disfrutados en dos o más períodos, o no correspondieran íntegramente el trabajador tendrá derecho a percibir un plus único en cuantía de 10.000 ptas, como compensación al no devengo del plus de transporte, que se abonará en la nómina o nóminas del mes anterior al disfrute de la vacación.

Para el caso de que el trabajador, no disfrutara en período previsto su vacación y se le hubiera abonado con antelación tal plus ésta será deducido o descontado en la nómina siguiente a la de su abono.

Para el año 1994, la cantidad de este plus de vacación, será la que corresponda a adicionar a tal importe el porcentaje equivalente al incremento registrado por el IPC oficial del año 1993, más 0,75 puntos.

Artículo 31 Derecho de Reunión

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 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 podrá ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa o centros 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 del 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 ellas 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 trabajarse 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 considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera"

Artículo 32 Derecho de Información

Se estarán en lo dispuesto en el artículo 81 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 tableros 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 período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho, pro tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reintegro en caso de sentencia condenatoria.

Artículo 33 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 corresponda en aplicación de lo establecido en el artículo 68 (e) de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, en las condiciones y con los requisitos siguientes:

- La acumulación de horas solo será de aplicación en aquellas empresas, cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50.
- La acumulación, en uno o varios miembros del Comité, no podrá superar anualmente, el 50% del total de horas que correspondería 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, 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.
- Deberá previamente, con al menos treinta días de antelación comunicarse fehacientemente a la empresa, por parte del Comité, las personas o miembros que, anualmente dispondrán 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 período del año natural, designando además los miembros del Comité el número de horas de cada uno a los que se reduce si crédito mensual de tales horas.

CAPITULO NOVENO

Artículo 34 Beneficios Sociales

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

- Por matrimonio del trabajador:12.000 ptas.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo:6.000 ptas.
- Por jubilación
- A los 60 años300.000 ptas.
- A los sesenta y uno años:250.000 ptas.
- A los sesenta y dos años:185.000 ptas.
- A los sesenta y tres años:145.000 ptas.
- A los sesenta y cuatro años100.000 ptas.

Artículo 35 Equipo de Trabajo

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

En la entrega de septiembre-octubre, se incluirá una prenda de abrigo.

Artículo 36 Jubilación anticipada

Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de junio.

Artículo 37 Seguridad e Higiene en el Trabajo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19º del estatuto de los Trabajadores y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 38 Cláusula de Subrogación

En las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con terceros, (Organismos Estatales, Locales, Municipales, Autonómicos, etc) o particulares, de contratos de mantenimiento y conservación de parques y jardines y respecto a esta actividad exclusiva, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándole sus antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban, lleven al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la subrogación y absorción referidas, tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que, la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogables de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes.

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos a a Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
- Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, D.N.I., domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajos que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- Documentación acreditativa de la situación de baja, de ILT, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro centros objetos de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima establecida para la subrogación:
- Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva empresa, en la forma que por este acuerdo o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior empresa y no disfrutado o caucado, si bien la empresa sustituida deberá abonar al trabajador en su liquidación

ción las cantidades que corresponda al período devengado por ella, y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al período de permanencia en la misma, sin perjuicio en cuanto a disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo, la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria abonará la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación. El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados 1º y 9º del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

Artículo 39

Complemento en caso de accidente y hospitalización

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y solo 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 Laboral Transitoria.

Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de 365 días al año, la empresa abonará al trabajador un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes garantice el 100 por 100 del salario del convenio.

En los casos de ILT 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 convenio durante los 20 días de la baja, y el 100 por 100 del salario convenio a partir de 21 días con el límite máximo de un año (365 días).

Artículo 40

Trabajos de superior e inferior categoría

Se estará a lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ordenanza de Jardinería que dice:

"El personal de jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellas que esté clasificado no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternados 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 prolongará por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos, y acoplando, el que la venía desempeñando si su provisión corresponde a libre designación de la empresa.

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 conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador o por haber sido contratado para aquella plaza de categoría inferior por no existir vacante en la suya, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 41

Formación continua

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolla.

Artículo 42

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. Si sobreviniere la muerte del trabajador accidentado, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 2.000.000 de pesetas, también a tanto alzado y por una sola vez. Esta nueva prestación, no será exigible hasta 12 meses después de la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para atender estas prestaciones la F.E.E.J. 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 F.E.E.J., 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Se excluyen del presente convenio las actividades que vienen rigiéndose por los convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva del marco del extinguido sindicato nacional de frutos y productos hortícolas, al igual que las actividades reguladas por la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y convenio agropecuarios.

Segunda.- A efectos oportunos, la Comisión Paritaria estará integrada, según lo establecido en el artículo 10 del presente convenio por cuatro miembros designados por la representación empresarial y cuatro por la representación sindical de los trabajadores.

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

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 1993 a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios de 1993 si hubiese lugar, a tenor de lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio.

TABLAS SALARIALES

(De 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993)

CATEGORIA	CANTIDAD MENSUAL
Personal Técnico	
Técnico G. Superior	159.216
Técnico G. Medio	138.324
Técnico No titulado	117.427
Deliniante	132.470
Personal administrativo	
Jefe administrativo	116.378
Oficial Administrativo	108.990
Auxiliar Administrativo	96.139
Aspirante	59.312

CANTIDAD DIA

Personal Oficios manuales

Encargado o Maestro Jardinero	3.485
Oficial Conductor	3.321
Oficial Jardinero	3.321
Jardinero	3.144
Auxiliar Jardinero	3.006
Peón	2.828
Contrato formación	1.882
Pinche	1.882
Vigilante	95.165
Limpiador/a	91.607

TABLAS DE VINCULACION O ANTIGUEDAD

CATEGORIA	1 BIENIO	1 BIENIO 1 CUATRIENIOS	1 BIENIO 2 CUATRIENIOS	1 BIENIO 3 CUATRIENIOS	1 BIENIO 4 CUATRIENIOS	2 BIENIO 4 CUATRIENIOS	3 BIENIOS 4 CUATRIENIOS	4 BIENIOS 4 CUATRIENIOS	5 BIENIOS 4 CUATRIENIOS	6 BIENIOS 4 CUATRIENIOS
PERSONAL TECNICO										
Técnico G. Superior	3.857	11.208	18.620	26.599	33.453	40.307	42.560	52.345	58.819	63.840
Técnico G. Medio	3.359	9.245	16.176	23.109	29.107	35.210	36.969	42.501	51.229	55.462
Técnico No Titulado	2.861	7.847	13.733	19.617	24.760	29.906	31.388	38.839	43.642	47.080
Delante	3.221	8.856	15.491	22.273	28.011	33.934	35.407	43.514	49.242	53.114
PERSONAL ADMTVO.										
Jefe Administrativo	2.838	7.785	13.606	19.340	24.564	29.644	31.109	38.498	43.262	46.664
Oficial Administrativo	2.637	7.285	12.745	18.208	22.885	28.278	29.131	35.598	40.016	43.701
Auxiliar Administrativo	2.315	6.423	11.241	16.061	20.122	24.182	25.700	31.407	35.294	38.548
Aspirante										
PERS. OFC. MANUALES										
Encargado o Maestro Jard.	2.552	7.086	12.402	17.715	22.192	26.672	28.346	34.638	38.914	42.519
Oficial Conductor	2.433	6.749	11.811	16.876	21.146	25.423	26.996	33.010	37.099	40.493
Oficial Jardinero	2.433	6.749	11.811	16.876	21.146	25.423	26.996	33.010	37.099	40.493
Jardinero	2.306	6.389	11.182	15.977	20.042	24.110	25.564	31.317	35.186	38.343
Auxiliar Jardinero	2.185	6.103	10.683	15.264	18.983	22.829	24.418	29.649	33.317	36.631
Pedo	2.065	5.752	10.067	14.379	17.981	21.069	23.004	28.029	31.659	34.508
Contrato formación										

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE JARDINERIA

EXPOSICION 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 como de los empresarios, especialmente, de los pequeños y medianas empresas y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Para el sector de jardinería, este valor estratégico se traduce en...

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 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 de nuestro sector una mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

1. Promover el desarrollo personal y profesional, y la propiedad de las Empresas y de los trabajadores 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 con el fin de conseguir una formación de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores 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 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 Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1993 y como desarrollo 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 Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16.12.92, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

Artículo 2 Ambito territorial

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

Artículo 3 Ambito 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 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***Ambito temporal***

1. El Acuerdo entrará en vigor el día primero de 1 mes siguiente al de su firma.
2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 1996, 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 ese acto decidan. La prórroga del Acuerdo Nacional de Formación de 16.12.93 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, promovidas a iniciativa de cualquiera 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 agrupe al menos a 200 trabajadores o, que ocupando a más de 200, decidan incorporar su Plan de Formación a este Plan Agrupado.
3. Planes de Empresa. Son aquellos promovidos por Empresas de más de 200 trabajadores.

Artículo 6***Contenido de los planes de formación***

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su comodidad, deberá 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***

7.1. 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.

7.2. 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 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, y.
 - 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 Empresa 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 doscientos trabajadores.

6. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la Formación Continua en el sector. La Comisión Sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación 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 INEM 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 la 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 justificarse 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, denominación 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 10 días a partir de la recepción de la documentación.

Si sugieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de 15 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 podrá 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, tramite 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 11
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. **Ambito objetivo:** Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permisos deberán: a) No estar incluidas en el Plan de formación de las empresas o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.

c) Estar reconocidas en una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se corresponden con la formación presencial.

2. **Ambito subjetivo:** Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad de, al menos un año en el sector, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente presta sus servicios.

b) 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, períodos 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 30 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, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación, aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este Acuerdo en el plazo anterior de 12 meses.

La Comisión Paritaria Sectorial, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrán ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación con la plantilla o las categorías/grupos profesionales de las empresas. En todo caso, los trabajadores que se acojan al permiso individual de formación no podrán exceder simultáneamente, del 2% 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 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 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 podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al citado permiso.

5. El trabajador 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 para fines distintos a los señalados se considerará como información al deber laboral de buena fe.

6. **Durante el permiso retribuido de formación:** El permiso retribuido de formación tendrá una duración de 150 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. **Remuneración** El trabajador 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 durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Estatal de Formación Continua.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

26841 *ORDEN de 13 de octubre de 1993 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso extraordinario de revisión número 34/1990, interpuesto contra este Departamento por don Baudelio Martínez Valverde, contra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, recaída en el recurso contencioso-administrativo número 1.261/1989, promovido por el citado litigante.*

Para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos se publica el fallo de la sentencia firme dictada con fecha de 3 de febrero de 1993 por la Sala Tercera, Sección Primera, del Tribunal Supremo en el recurso extraordinario de revisión número 34/90, interpuesto por don Baudelio Martínez Valverde contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias recaída en el recurso contencioso-administrativo número 1.261/1989, promovido por el citado litigante contra desestimación presunta por silencio administrativo de la petición formulada por el recurrente sobre petición de reconocimiento y abono sin reducción alguna y al 100 por 100 del valor de los trienios acreditados por el actor como Veterinario titular, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso extraordinario de revisión, interpuesto por don Baudelio Martínez Valverde contra la sentencia dictada el 7 de diciembre de 1989 por la Sala de este orden jurisdiccional del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, recaída en el recurso número 1.261 de 1989, por no proceder la rescisión de la mencionada sentencia, con expresa imposición de las costas causadas al recurrente, al que igualmente condenamos a la pérdida del depósito constituido.»

Lo que digo a VV. II. a los efectos de lo dispuesto en el artículo 103 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo.

Madrid, 13 de octubre de 1993.—P. D. (Orden de 28 de octubre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» de 14 de noviembre), el Subsecretario, José Conde Olasagasti.

Ilmos. Sres. Subsecretario de Sanidad y Consumo y Director general de Servicios e Informática.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

26842 *ORDEN de 14 de octubre de 1993 clasificando la Fundación «Asistencial de Malta», instituida en Madrid, como de beneficencia particular de carácter asistencial.*

Visto el expediente instruido para la clasificación de la Fundación «Asistencial de Malta», instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—El Patronato de la Fundación presentó en este Departamento escrito solicitando la clasificación de la institución como de beneficencia particular.

Segundo.—Entre los documentos aportados en el expediente por el petitorio obra copia de la escritura de constitución de la Fundación, debidamente liquidada por el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, otorgada ante el Notario de Madrid don Luis Maíz Cal el día 31 de mayo de 1993, con número de protocolo 1993.

Tercero.—En los Estatutos queda determinado el fin de la Fundación que es «ayudar mediante prestaciones sociales y económicas a personas físicas y jurídicas comprendidas en el ámbito de actuación de la Fundación», siendo sus beneficiarios las personas enfermas, los emigrantes, los pró-