

Categoría	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total	Hora extraor. laborables	Hora extraor. festivo	Hora nocturna	Plus antig. Q.
Vigilante de seguridad de tercera	45.695			19.062	2.717	67.474	650	650	66	900
<i>Central Receptora de Alarmas</i>										
Jefe de equipo CRA	82.589		11.024	19.062		112.675	896	896	90	1.000
Operador CRA	65.684		14.406	19.062		99.152	843	843	87	950
<i>Seguridad mecánico-electrónica</i>										
Jefe de equipo	106.472			19.062	5.660	131.194	1.183	1.561	153	1.000
Instalador técnico de primera	97.886			19.062	6.158	123.106	1.019	1.377	135	950
Instalador técnico de segunda	85.008			19.062	7.712	111.782	912	1.196	117	900
Instalador técnico de tercera	60.190			19.062	3.017	82.269	635	835	83	900
<i>Oficios varios</i>										
Personal de limpieza	63.568		3.722	19.062		86.352	724	678	87	900
<i>Subalterno</i>										
Ordenanza	69.856		2.902	19.062		91.820	784	1.038	95	900

27476 RESOLUCION de 7 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Jardinería.

CAPITULO II

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1996. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualesquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los atrasos o diferencias del Salario Convenio tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 1995, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas dentro de los sesenta días siguientes a su notificación.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Si 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 calificación se establecen en el presente 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 7. Vigencia a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio, surtirá efecto a excepción del

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA

CAPITULO I

Artículo 1. Ambito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas. Así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 3. Ambito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos aquellos trabajadores que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.

Así como aquellos que se hallen integrados en empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del Convenio.

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

Funciones específicas:

- 1.ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.ª Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- 3.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.ª Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.ª 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 CCOO, UGT y FEEJ.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.

Las partes nombrarán uno o dos Secretarios/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario.

Domicilio: Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones:

CCOO AADD: Calle Lope de Vega, 38, tercera planta, 28014 Madrid.
UGT FES: Avenida de América, 25, 28002 Madrid.

FEEJ: Carretera nacional II, kilómetro 639,5, 08340 Vilassar de Mar (Barcelona).

CAPITULO III

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

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, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de diez días.

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

b) Personal eventual: Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración que no podrá exceder de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a seis meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de seis meses.

c) Personal de obra o servicio determinado: Es el trabajador contratado para la realización de 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 con contrato de aprendizaje: Es el trabajador de oficios manuales o administrativos cuyo contrato tiene por objeto la formación teórico-práctica para poder alcanzar el desempeño adecuado de la categoría profesional de Jardinero o de Auxiliar administrativo, y que se registrará por las siguientes reglas:

Se podrá realizar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

El número de aprendices por empresa no podrá ser superior a:

- Hasta cinco trabajadores: Un aprendiz.
- De seis a 10 trabajadores: Dos aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores: Tres aprendices.
- De 26 a 50 trabajadores: Cuatro aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores: Cinco aprendices.
- Más de 101 trabajadores: El 4 por 100 de la plantilla.

Se deberá indicar en el contrato o sus respectivas prórrogas, con claridad y precisión el tiempo dedicado a la formación teórica del aprendiz, su calendario y programa de formación, lugar de impartición y el tutor asignado.

No podrá suprimirse en ningún caso el tiempo de formación teórica y el aprendiz deberá tener conocimiento teórico/práctico de las categorías inmediatamente a la que alcanzará.

El salario del aprendiz queda fijado en la cuantía que se refleja en las tablas salariales.

En lo no regulado anteriormente se estará a lo establecido en el Real Decreto 2317/1994 y la Ley 10/1994.

e) Personal interino: Es el contratado para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, en sus licencias y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido período el trabajador continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

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

f) Personal en contrato de relevo: Se estará a lo establecido en el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 26 de enero de 1995).

g) Cualquier otro tipo de personal que por disposición legal se halle establecido.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

A) Personal técnico:

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

2. Técnico diplomado: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3. Técnico titulado: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de segundo grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Técnico no titulado: Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

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

5. Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes de la empresa.

B) Personal administrativo:

1. Jefe administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el Sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática,

2. Oficial administrativo: Es aquel empleado 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. Administrativo: Realiza funciones de: estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

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

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

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

6. Aprendiz administrativo: Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico/práctica y vinculado por un contrato de aprendizaje.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablado/s que utilicen el/los mismo/s a disposición de la empresa de real habitual, cobrarán el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/1973 y por el Orden de 22 de noviembre de 1973, siendo su cuantía de 5.805 pesetas mensuales.

C) Personal de oficios 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 halla 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 trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con carné de clase B.

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

3. Oficial Conductor: Es el trabajador que de forma habitual y permanente conducen vehículos de la empresa que precisa carné de primera o primera especial, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como de su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, etc). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás 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 y determinadas, que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica

y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:

Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.

Protección y en tutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc.

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

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

5. Auxiliar Jardinero: Es aquel trabajador 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 y análogos.

Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

6. Peón Jardinero: Es aquel trabajador 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. Aprendiz: Es el contratado para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de la categoría profesional de Jardinero.

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

9. Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

D) Personal de oficios varios:

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de jardinería, tales como: Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardinero», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa 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 11. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes natural para los demás trabajadores. En las empresas de menos de

25 trabajadores el período de prueba no podrá superar los tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

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

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

Durante el período de prueba, el trabajador 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 cualesquiera 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 temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. *Ascensos.*

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

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

Quando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de personal Administrativo: Los Jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

Los ascensos en el personal Administrativo no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la categoría de Oficial administrativo se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Administrativos y Auxiliares.

A la categoría de Auxiliar administrativo ascenderán automáticamente quienes hubieran finalizado el aprendizaje administrativo.

Grupo de Profesionales de Oficio y 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 pruebas de aptitud considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Artículo 13. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 14. *Preaviso de cese.*

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

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

La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

CAPITULO IV

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual para 1995 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.

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

Los trabajadores disfrutarán, dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo. Si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo.

Para que pueda producirse este supuesto de distribución irregular de la jornada, será imprescindible el mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores se estará al pacto entre la empresa y el trabajador. La distribución irregular de la jornada no supondrá en ningún caso el cambio de jornadas continuadas por jornadas partidas.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

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

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

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

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

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

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

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

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo 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.

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

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado con carácter general o para ciertas ramas de actividad o 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 ordinarias.

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.

Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Artículo 17. *Vacaciones.*

El período será de un mes natural retribuido.

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

Si por necesidad 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 y antigüedad, excluidos los extrasalariales y horas extraordinarias percibidos por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 18. *Bolsa de vacaciones.*

Se establece un concepto que no se integra como una contraprestación y de naturaleza distinta a la del salario, y que no forma parte de la retribución correspondiente a las vacaciones, de un pago único, al inicio de las mismas por una cuantía de 11.500 pesetas en 1995 y 1996.

Su abono se prorrateará proporcionalmente al tiempo de vacaciones que corresponda.

Artículo 19. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge y abuelos: Siete días naturales, si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 100 kilómetros de ella; cinco días naturales, si es dentro de la misma. Por estas mismas causas, cuando se trata de parientes de segundo grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de cuatro y dos días.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo: Tres días naturales, de los que al menos dos de ellos serán hábiles, ampliable a dos o más, si es fuera de la provincia.

d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

e) Durante dos días por traslado de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal. Cuando conste en 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 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

h) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de media hora con la misma finalidad.

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

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

k) Dos días por asuntos propios.

Artículo 20. *Régimen disciplinario.*

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las empresas podrán sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta 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 tres 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, peticiones 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 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 dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.

Despido.

E) En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Comité o delegado de personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Artículo 21. *Prescripción de faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO V

Artículo 22. *Salario Convenio.*

Se considera Salario Convenio para 1995 la remuneración que figura como tal para cada trabajador en las tablas salariales (anexo 1).

Si el IPC en 1995 fuese superior al 3,5 por 100 se revisarán las tablas salariales con la diferencia una vez se constata oficialmente tal índice, procediéndose a elaborar las nuevas tablas salariales.

Los atrasos o diferencias que se hubieran podido producir por tal revisión se abonarán dentro del primer trimestre del año 1996.

Para el año 1996, se incrementarán en un 3,5 por 100 las tablas vigentes para el año 1995.

Si el IPC en 1996 fuese superior al 3,5 por 100 se revisarán las tablas salariales con la diferencia una vez se constata oficialmente tal índice, procediéndose a elaborar las nuevas tablas salariales.

Los atrasos o diferencias que hubieran podido producir por tal revisión se abonarán dentro del primer trimestre del año 1997.

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

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

Artículo 23. *Plus de transporte.*

De acuerdo con el artículo 28 del presente Convenio, se establece un plus en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento, para 1995 y 1996, de 12.200 pesetas mensuales para todos los meses de trabajo, excepto en vacaciones.

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

- Plus de transporte regulado por la Orden de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.
- El plus de distancia regulado por las Ordenes de 1 de febrero y del 4 de junio de 1958.

Artículo 24. *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 atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 25. *Plus de vinculación y antigüedad.*

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyo importe para la vigencia de este Convenio será el que figura en las tablas adjuntas como anexo 2.

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

Artículo 26. *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 viarios, 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 por 100 del salario base, exclusivamente durante el tiempo que realicen estos trabajos.

En las funciones de poda, recorte, limpieza, etc., en que los pies del trabajador se hallen a una altura del suelo superior a 2,50 metros, 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.

La cuantía de este plus será siempre del 20 por 100 del Salario Convenio, aun cuando concurren dos o tres de los supuestos que lo generen.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los primeros veinte días de los meses de junio y diciembre de cada año, por el importe señalado en las tablas adjuntas como anexo 3.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

De común acuerdo con los trabajadores las empresas podrán prorratear y abonar el importe de las pagas extraordinarias mensualmente.

Todo trabajador, durante el servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de junio y navidad, siempre y cuando lleve prestando dos años de servicios a la empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el servicio militar o prestación social sustitutoria y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporarse a la empresa.

Artículo 28. *Desplazamientos y dietas.*

a) Desplazamientos: Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de un radio de cinco kilómetros desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

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

b) Dietas: El importe de la media dieta será de 950 pesetas y 1.000 pesetas en 1995 y 1996, respectivamente, y ello, a partir de un radio de 25 kilómetros del domicilio del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis.

La dieta completa se abonará en un importe de 5.000 pesetas para 1995 y 1996.

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.

CAPITULO VI

Artículo 29. *Derecho de reunión e información.*

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

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

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados del Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas, según la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores: Quince horas.
- De 50 a 100 trabajadores: Veinte horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De 501 a 750 trabajadores: Cuarenta horas.
- De 741 en adelante: Cuarenta y cinco horas.

Podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité un máximo del 50 por 100 del total de las horas de los miembros del Comité de Empresa, durante el año natural, en uno o varios de sus componentes, comunicándolo fehacientemente a la empresa por el Comité con una antelación de al menos treinta días, especificando la persona o personas y el número de horas que se utilizarán, así como a los que se reduce el crédito mensual de tales horas.

La designación no podrá ser alterada en el período del año natural.

CAPITULO VII

Artículo 31. *Beneficios sociales.*

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

- Por matrimonio del trabajador: 15.000 pesetas.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 8.000 pesetas.
- Por jubilación:

- A los sesenta años: 400.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 350.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 285.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 245.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 200.000 pesetas.

Artículo 32. *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 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 33. *Jubilación anticipada.*

Se estará a lo regulado en la legislación vigente.

Artículo 34. *Salud laboral.*

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

Artículo 35. *Cláusula de subrogación.*

1. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea un particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualesquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles, contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

2. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contratas.

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

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

6. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los trabajadores las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores.

Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Artículo 36. Complemento en caso de Incapacidad Temporal (IT).

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

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

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

Artículo 37. Formación continua.

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

Artículo 38. Prestación por Invalidez y Muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente y absoluta, para toda clase de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 2.000.000 de pesetas a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado/a, 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.

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

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

Artículo 39. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

Para la no aplicación del régimen salarial, las empresas deberán solicitarlo a la Comisión Paritaria dentro de los tres meses siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique que, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición (Memoria explicativa, Balances tres últimos años, Cuentas de Resultados de los tres últimos años, Cartera de pedidos, Situación financiera y Plan de futuro y viabilidad).

La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los treinta días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos que ocasione la convocatoria.

Artículo 40. Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

Disposición transitoria única.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se reunirá una vez sea publicado oficialmente el IPC real para 1995, a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios de 1995 y 1996, igualmente una vez que sea publicado el IPC de 1996 se actualizarán los salarios de 1996 si hubiera lugar a tenor de lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

Disposición final única.

Quedan excluidas del presente Convenio, las actividades que viniesen rigiéndose por los convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco de la extinguida Organización Sindical (Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas), como pudieran ser, entre otros, Producción de Plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta; Comercio de Flores y Plantas y su venta, etc., al igual que las actividades reguladas en la Ordenanza General del Campo y Convenios Agropecuarios, aplicándose tan sólo si se realizan actividades comprendidas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

ANEXO 1

Tablas salariales (del 1 de enero a 31 de diciembre de 1995)

Categoría	Salario mensual Pesetas
Personal técnico:	
Técnico licenciado	174.000
Técnico diplomado	151.000
Técnico titulado	140.000
Técnico no titulado	128.000
Delineante	144.000
Personal administrativo:	
Jefe administrativo	127.200
Oficial administrativo	119.100
Administrativo	110.000
Auxiliar administrativo	105.000
Aspirante	65.000
Aprendiz (menor de dieciocho años)	60.000
Aprendiz	75.000
Personal de oficios manuales:	
Encargado o Maestro Jardinero	115.900
Oficial Jardinero y Oficial Conductor	110.500
Jardinero	104.600
Auxiliar Jardinero	100.000
Peón	94.100
Aprendiz (menor de dieciocho años)	60.000
Aprendiz	75.000
Vigilante	104.000
Limpiador/a	100.000

ANEXO 2

Tablas de vinculación y antigüedad 1995 y 1996

Categoría	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	20 años	22 años	24 años	26 años	28 años
Personal técnico	3.460	9.522	16.661	23.802	29.980	36.078	38.078	43.776	52.766	57.126
Personal administrativo	2.716	7.504	13.127	18.754	23.572	29.126	30.005	36.666	41.216	45.012
Personal de oficios manuales	2.506	6.951	12.165	17.382	21.780	26.186	27.806	34.000	38.212	41.708

ANEXO 3

CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA

Tabla de pagas extraordinarias

Categoría	S/antg.	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	20 años	22 años	24 años	26 años	28 años
Personal técnico:											
Técnico licenciado	174.099	177.559	183.621	190.760	197.901	204.079	210.365	212.177	217.875	226.565	231.225
Técnico diplomado	151.254	154.714	160.776	167.915	175.056	181.234	187.520	189.332	195.030	204.020	208.380
Técnico titulado	140.000	143.460	149.522	156.661	164.200	170.300	176.700	178.500	184.000	193.200	197.500
Técnico no titulado	128.404	131.564	137.926	145.085	152.206	153.384	164.670	166.482	172.180	181.170	185.530
Delineante	144.852	148.312	154.374	161.513	168.654	174.832	181.118	182.930	188.628	197.618	201.978
Personal administrativo:											
Jefe administrativo	127.257	129.973	134.761	140.384	146.011	150.929	157.262	159.099	163.923	168.473	172.269
Oficial administrativo	119.178	121.692	126.682	132.305	137.932	142.850	149.183	151.020	155.844	160.394	164.190
Administrativo	110.000	112.716	117.504	123.127	128.754	133.572	139.126	140.005	146.666	151.216	155.012
Auxiliar administrativo	105.125	107.641	112.629	118.252	123.879	128.797	135.130	136.967	141.791	146.341	150.137
Aspirante	65.000										
Aprendiz	75.000	77.716									
Aprendiz menor de dieciocho años ...	60.000										
Personal oficios manuales:											
Encargado o Maestro Jard.	114.295	116.801	121.246	126.460	131.677	136.075	140.481	142.101	148.295	152.507	156.003
Oficial Jard. y Conduc.	108.954	111.460	115.905	121.119	126.336	130.734	135.140	136.760	142.954	147.166	150.862
Jardinero	103.148	105.654	110.099	115.313	120.530	124.928	129.334	130.954	137.146	141.360	144.856
Auxiliar Jardinero	98.615	101.121	105.566	110.780	115.997	120.395	124.801	126.421	132.615	136.827	140.323
Peón	92.777										
Aprendiz	75.000	77.506									
Aprendiz menor de dieciocho años ...	60.000										
Vigilante	104.060	106.566	111.011	116.225	121.442	125.840	130.246	131.866	136.060	142.272	145.768
Limpiador/a	100.170	102.676	107.121	112.335	117.552	121.950	126.356	127.976	134.170	138.382	141.878

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.

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 Unico 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):

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

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

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

- Promover el desarrollo personal y profesional, y la propiedad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.
- 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 I. *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 de diciembre de 1992, 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 II. *Ambito territorial.*

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

Artículo III. *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 IV. *Ambito temporal.*

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

2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 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 de diciembre de 1993 no producirá lo prórroga automática del presente, sino que deberá acordarse expresamente.

Artículo V. *Tipos de planes de formación.*

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

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

2. Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender las necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen al menos a 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 VI. *Contenido de los planes de formación.*

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

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

Artículo VII. *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.

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 200 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 VIII. *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 diez días a partir de la recepción de la documentación.

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

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualesquiera 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.

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

Artículo IX. *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 X. *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 permiso deberán:

- a) No estar incluidas en el plan de formación de las empresas o grupos.
- b) No dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales al 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, período de interrupción, duración,...), y lugar de impartición.

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

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

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

Asimismo, 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 doce meses.

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 este caso, los trabajadores que se acojan al permiso individual de formación no podrán exceder simultáneamente el 2 por 100 de la plantilla total de la empresa, con un mínimo de uno. En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella 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 el correspondiente certificación.

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

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

7. **Remuneración:** El trabajador 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 INDUSTRIA Y ENERGIA

27477 REAL DECRETO 1901/1995, de 17 de noviembre, por el que se otorga los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Illa Cíes 1» e «Illa Cíes 2», situados en la zona C, subzona b), Pontevedra.

Vista la solicitud presentada por la compañía «Hope Petróleos, Sociedad Anónima» para la adjudicación de los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Illa Cíes 1» e «Illa Cíes 2», situados en la zona C, subzona b), frente a las costas de la provincia de Pontevedra, y teniendo en cuenta que la solicitante posee la capacidad técnica y financiera necesaria, que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias y que es la única solicitud presentada, procede otorgarle los permisos mencionados.