

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Art. 29. *Plus de ayuda familiar.*—Los trabajadores percibirán por tal concepto las siguientes cantidades:

a) Por la primera persona a cargo del trabajador: 2.000 pesetas brutas mensuales, por doce meses al año (incluido plus familiar).

b) Por cada una de las siguientes personas a cargo del trabajador: 1.000 pesetas brutas mensuales, por doce meses al año (incluido plus familiar).

Se entenderá por persona a cargo del trabajador, toda aquella que figure en su cartilla de Seguridad Social, salvo los hijos que hayan cumplido los dieciocho años de edad.

En todo caso, el cónyuge del trabajador quedará incluido, aunque trabaje por cuenta ajena.

En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos.

Art. 30. *Ayuda hijos disminuidos o minusválidos.*—La prestación escolar o de rehabilitación para los hijos con disminución psíquica o física reconocida por el organismo competente de la Seguridad Social se establece en 15.000 pesetas brutas mensuales durante los doce meses del año.

En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos.

Esta ayuda será eliminada, cuando no sean aportados los documentos o justificantes que la Empresa pueda solicitar en todo momento.

Art. 31. *Seguro de accidente.*—La Empresa contratará con una compañía de Seguros una póliza, cuya vigencia será la misma del Convenio, que garantizará a los trabajadores afectados o a sus herederos legales la percepción de 2.275.000 pesetas, por el riesgo de accidente, como consecuencia del cual sobrevenga invalidez permanente o muerte. El presente compromiso queda supeditado al contenido de las condiciones generales y particulares de la póliza que se contrata de forma que, si en algún supuesto no hubiese lugar a indemnizaciones por no hallarse el riesgo comprendido en las citadas condiciones, no se derivará de ello responsabilidad subsidiaria para la Empresa.

En atención al mayor riesgo, a que se estima están expuestos, por la naturaleza de los trabajos que realizan, la cantidad a que se refiere el apartado anterior se establece en 5.300.000 pesetas, para los siguientes colectivos:

Inspectores regionales del servicio de asistencia técnica.
 Delegado de Ventas.
 Técnico de servicio de asistencia técnica a domicilio.
 Conductor de vehículos de reparto.
 Merchandiser.

Para el año 1992, las citadas cantidades serán incrementadas en el mismo porcentaje que se acuerde para los salarios.

Art. 32. *Formación profesional.*—Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de dos años, que estuvieran interesados en la realización de estudios que puedan suponer una mejora de sus conocimientos profesionales, siempre que estén relacionados con la actividad de la Empresa, presentarán la correspondiente solicitud a la Dirección de la Empresa, quien procederá a conceder la correspondiente autorización, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso.

En este supuesto, la Empresa abonará el 50 por 100 del importe de la matrícula, previa presentación del justificante de inscripción en el momento de la misma.

El 50 por 100 restante del importe de la matrícula únicamente se abonará en el caso de finalización con aprovechamiento de los mismos y mediante el certificado acreditativo de tal circunstancia.

Art. 33. *Examen ginecológico.*—El personal femenino que lo solicite podrá disponer de un examen ginecológico anual, con carácter gratuito.

Art. 34. *Examen médico.*—El Departamento de Personal gestionará la revisión gratuita, por Médicos especialistas, de trabajadores de la Empresa o familiares de éstos en primer grado de consanguinidad o afinidad en supuestos excepcionales de justificada necesidad determinada por criterios médicos establecidos previamente.

Art. 35. *Premio de jubilación.*—A la jubilación del trabajador, que podrá producirse a petición propia o por decisión de la Empresa cuando éste haya cumplido los sesenta y cinco años de edad, se abonará un premio de jubilación equivalente a dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Este premio se abonará cualquiera que sea la edad del trabajador en el momento de jubilarse.

Este premio será incompatible con cualquier otro complemento, compensación, premio o ayuda que por norma interna o externa pueda establecerse en el futuro.

Art. 36. *Ayuda en caso de defunción.*—En caso de fallecimiento de un empleado de cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Art. 37. *Premio por matrimonio.*—Todos aquellos empleados, con una antigüedad mínima de un año, que contraigan matrimonio recibirán como obsequio productos de la Empresa por un importe de 85.000 pesetas.

Art. 38. *Ayuda estudios:*

1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los seis y los dieciséis años, ambos inclusive, percibirán una ayuda de estudios de acuerdo con las condiciones que se indican a continuación.

2. El devengo de la ayuda se iniciará el año en que el hijo cumpla la edad de seis años, finalizando el año en que cumpla dieciséis.

3. La cuantía de la ayuda durante la vigencia del presente Convenio se establece en 5.000 pesetas brutas anuales, que se abonarán junto con la mensualidad del mes de septiembre.

4. En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 39. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con lo establecido en los Reales Decretos 1194/1985, y 1991/1984, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo de los Reales Decretos mencionados, por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Será necesario, previamente al nacimiento de dicha obligación, el mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador para acogerse a lo antes estipulado.

Art. 40. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente en la materia.

ANEXO I

Plus de antigüedad o vinculación

| | Pesetas |
|--|---------|
| A partir de vencido el 5.º año y hasta el 10 | 1.025 |
| A partir de vencido el 10 año y hasta el 15 | 2.050 |
| A partir de vencido el 15 año y hasta el 20 | 3.075 |
| A partir de vencido el 20 año y hasta el 25 | 4.100 |
| A partir de vencido el 25 año y hasta el 30 | 5.125 |
| A partir de vencido el 30 año y hasta el 35 | 6.150 |
| A partir de vencido el 35 año y hasta el 40 | 7.175 |
| A partir de vencido el 40 año y en adelante | 8.200 |

ANEXO II

Niveles salariales de referencia año 1991

| Nivel | Pesetas brutas año |
|-------|--------------------|
| 1 | 1.544.470 |
| 2 | 1.688.728 |
| 3 | 1.860.463 |
| 4 | 2.050.516 |
| 5 | 2.199.353 |
| 6 | 2.467.260 |
| 7 | 2.750.050 |
| 8 | 3.077.491 |

Durante la vigencia de este Convenio, estos salarios se considerarán como de referencia, en consecuencia, podrán existir en cualquiera de los niveles, personas cuyo salario esté por debajo o por encima del que figura para su correspondiente nivel en este anexo.

24714 RESOLUCION de 20 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas a la Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Producción de Plantas Vivas y su venta que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 1992, de una parte, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de otra, por «CEHOR», en representación de las Empresas y de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 20 de octubre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA PRODUCCION DE PLANTAS VIVAS POR CUALQUIER PROCEDIMIENTO Y SU VENTA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Estatal establece y regula las relaciones laborales en las Empresas dedicadas a la Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su Venta en todo el territorio peninsular.

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

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

CAPITULO II

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio Colectivo, independientemente de cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día 1 de enero de 1991, siendo la duración del mismo hasta el 31 de diciembre de 1991.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año en el caso de que no hubiese habido denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá efectuarse mediante comunicación fehaciente de una parte a la otra.

CAPITULO III

Art. 3.º *Prelación de normas.*—Las normas comprendidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidas en el ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1.º del mismo. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislaciones laboral de carácter general.

CAPITULO IV

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo 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 cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

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

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

CAPITULO V

Art. 5.º *Vinculación 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 quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

CAPITULO VI

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85, apartado 2.º d), del vigente Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

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

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes que la integran, convocándose con un mínimo de diez días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el orden del día de los temas a tratar.

De cada reunión que celebre la Comisión Paritaria se levantará el correspondiente acta. Para el caso de que dicha Comisión no llegara a ningún acuerdo, se someterá al dictamen de la autoridad laboral o judicial.

En caso de acuerdo de la Comisión Paritaria, la mencionada acta se remitirá asimismo a la autoridad laboral o judicial, para su conocimiento y efectos oportunos.

La Comisión Paritaria queda compuesta por los señores:

Por UGT: Don Jacinto Ibáñez y otro más a designar.

Por CC.OO.: Don Antonio Pineda y otro más a designar.

Por CEHOR: Don Francisco J. de Diego y tres más a designar.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la calle Miguel Ángel, número 13, 4.ª planta, de Madrid.

CAPITULO VII

Art. 7.º *Clasificación del personal.*

1. Personal técnico.

El personal técnico es el que con el correspondiente título facultativo superior o Escuela Técnica, ejerce funciones de tal carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Se distinguen tres categorías:

a) Titulados de Grado Superior.—Son los que ostentan título profesional de Licenciados o Ingenieros técnicos superiores.

b) Titulados de Grado Medio.—Son los que ostentan títulos de Escuelas Técnicas de Grado Medio.

c) Técnico Especialista Agrícola.—Son los que poseen el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado.

2. Encargado general

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 los Encargados, Capataces y demás profesionales de oficios manuales.

3. Personal administrativo.

3.1 Jefe administrativo.—Es un cargo de confianza de la Empresa. Asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

3.2 Oficial administrativo.—Son aquellos que teniendo dominio total del oficio, realizando a título orientativo, entre otras, las siguientes funciones:

Cajero de cobros y pagos sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificación de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social, y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia, en el tipo administrativo, tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

3.3 Auxiliar administrativo.—Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

3.4 Aspirantes.—Se entenderán por tales aquellos que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

4. Personal subalterno:

4.1 Vigilante.—Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia diurna o nocturna de una o varias fincas, así como cualquier dependencia de la Empresa.

4.2 Limpiador/a.—Es todo aquel personal que realiza la limpieza y servicios de esta actividad. Con un mínimo de cinco horas será personal propio de la Empresa y la misma se obligará a no acceder a personal de contratas, a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

5. Personal de oficios manuales.

5.1 Capataz, Diplomado-Encargado de Cuadrilla.—Son los que con conocimiento de todas las funciones que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

5.2 Oficial de primera.—Es el operario que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias de cultivo y reproducción de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección, realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de todas las plantas de interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del Encargado general o Capataz y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de los cultivos.

5.3 Conductor.—Es el personal que conduce los vehículos de la Empresa ayudando a la carga, descargando y supervisando el buen acondicionamiento de la misma, y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cantidad de la misma.

Estará exceptuado de la jornada máxima legal, teniendo especial disponibilidad por la peculiaridad de la mercancía transportada.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal del carné por un máximo de seis meses, desempeñarán tareas propias de la Empresa o mantenimiento de la maquinaria o instalaciones que la Empresa posea, garantizándoseles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías de Conductor de primera y Conductor de segunda, según posean los primeros carnés C, D y E; y para los segundos carné B. Realizarán la reparación de pequeñas averías y cuidados, y perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

Estarán asimilados a los Oficiales de primera de la actividad, los Conductores de primera, y a los Oficiales de segunda de la actividad, los Conductores de segunda. En todo caso, esta asimilación será dada no por el carné que el trabajador posea, sino por la categoría de la función para la que ha sido contratado, que estará a tenor del vehículo encomendado.

5.4 Maquinista.—Ejecutan el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, etc.

Como los conductores, deben conocer las máquinas y son responsables de su buen funcionamiento, cuidado y limpieza.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la máquina e instalaciones de la Empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.5 Tractorista.—Conducen tractores de más de 30 CV y máquinas afines. Al igual que los demás conductores son responsables de los vehículos a ellos encomendados. Quedan asimilados a efectos retributivos a los Oficiales de segunda.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la Empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.6 Oficial de segunda.—Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en los viveros, bajo la dirección del Oficial de primera o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de producción y cultivo de plantas de vivero.

A título de orientación se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

Desfonde, cavado y escarda, tanto a mano como a máquina. Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.

Multiplicación de plantas.

Enmacetado y repicado de planteles.

Injertos y atados en todas sus formas.

Poda y recorte de árboles y arbustos.

Repicado, arranque; escayolado, embalaje y transporte de todo tipo de plantas.

Riegos en general.

Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, así como preparación de abonos y su empleo.

Preparación y movimiento de los elementos protectores en los viveros.

5.7 Oficial de tercera.—Sabido y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad.

Conduce y maneja los distintos tipos de transportes y maquinaria dentro de los cultivos, como son:

«Dumpers», tractores de menos de 30 CV, motocultores, atomizadores y maquinaria análoga.

Manejo normal de plantas en todas las fases de cultivo, enmacetado, injertos, atado, abonado, riego, tratamientos fitosanitarios, poda y recorte, arranque, escayolado y embalaje, siempre bajo la dirección del Oficial de primera o Encargado.

5.8 Peón.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

5.9 Aprendiz.—Son aquellos trabajadores comprendidos entre los dieciséis y los dieciocho años, ligados con la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, las funciones propias de los cultivos.

5.10 Pinche.—Operario entre dieciséis y dieciocho años que realiza labores de características análogas a las que ejecutan los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

6. Personal de oficios varios.—Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en viveros, como: Ensolados y pavimentos, colocación de bordillos, formación de balsas, estanques y arquetas, muros y cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para la formación de umbráculos, sombrajes, etc., trabajos de carpintería en general, puertas, empalizadas, casetas, etc.; pintar, instalaciones y reparaciones eléctricas; instalaciones de riego en general y bocas de riego de caño libre y de aspersión; instalaciones de canalizaciones de agua de entrada y salida a las balsas, estanques y arquetas, montajes de platabandas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos; trabajos de mecánica y soldadura, etc.

Se asimilarán a efectos retributivos a Oficiales de primera o de segunda, según su cualificación.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo, desempeñarán tareas propias de vivero, garantizándoseles el salario que percibían.

Los trabajadores que por orden expresa de las Empresas realicen labores de categoría superior, durante el tiempo que realicen estas funciones, percibirán los salarios correspondientes a las mismas. Asimismo, si los tiempos de utilización del personal para categoría superior son frecuentes y retiradas dentro de un año, al pasar este período, empezarán a ostentar la categoría superior que hasta entonces tuvieran.

CAPÍTULO VIII

Art. 8.º Jornada laboral.—La jornada laboral anual para 1991 será de mil ochocientas dos horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo.

Por tratarse de Empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerán jornadas de trabajo flexible, de cómputo anual, distribuidas por cada Empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose, de este modo, las épocas de menos con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido no exceda de las horas anuales efectivas de trabajo, anteriormente citadas.

La jornada mínima se establece en cinco horas y la máxima en nueve horas.

En las jornadas continuadas, cuya duración sea superior a cinco horas, disfrutarán los trabajadores de quince minutos de descanso de la misma y será a cuenta de la jornada.

Las jornadas de domingos y festivos, en base a la peculiaridad de la actividad, tendrán la consideración de días laborales, compensándose el descanso semanal dentro de la semana y con un incremento del 50 por 100 sobre el salario base en proporción a los días efectivamente trabajados en días festivos.

El tiempo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*—En lo referente a las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Empresario y trabajador podrán sustituir el pago de las horas extraordinarias por la compensación de un descanso equivalente al número de horas extraordinarias efectuadas, sin que en este caso el trabajador pueda exigir complemento económico alguno.

CAPITULO IX

Art. 10. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sin distinción de las categorías laborales, y que lleve prestando al menos sus servicios durante un año en la Empresa, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año, les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de que, empresa y trabajador acuerden que el disfrute del periodo vacacional se lleve a efecto de forma no continua, sino dividida en dos, y fuera del periodo preferente que se señala en el siguiente párrafo, el trabajador tendrá derecho a dieciséis días naturales, respectivamente, si el disfrute se efectúa entre los siguientes periodos: Enero a marzo y octubre a diciembre.

La Empresa de acuerdo con los trabajadores, y teniendo en cuenta las necesidades de la actividad, confeccionará el calendario de vacaciones, las cuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de mayo a septiembre, en cuyo caso, el periodo de duración, sean seguidas o partidas, será sólo de treinta días naturales.

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

CAPITULO X

Art. 11. *Fiesta patronal.*—Con la finalidad y a propósito de la conmemoración del Santo Patrón (San Isidro Labrador), se considera como día festivo, abonable y no recuperable, pudiendo las Empresas trasladar la misma a la fiesta patronal de la provincia o localidad, siempre que en esa provincia se vengán disfrutando dos fiestas patronales al año.

CAPITULO XI

Art. 12. *Licencias y excedencias.*—Todo trabajador disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales, de los que al menos uno de ellos será hábil, en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes a los que deba acudir el trabajador, para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 3, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores.
- Para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- 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 laboral, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Un día en caso de matrimonio de hijos o nietos.

Art. 13. *Servicio Militar.*—Todo trabajador, durante el Servicio Militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando un año de servicio a la Empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el Servicio Militar y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporarse a la Empresa.

CAPITULO XII

Art. 14. *Desplazamientos y dietas.*—Dentro del casco urbano se comprenden abonados por transporte y tiempo de desplazamiento, por el que se denominará plus de transporte.

Para desplazamientos fuera del casco urbano, el tiempo invertido en el mismo que exceda de treinta minutos en el viaje de ida así

como el de vuelta será abonado por la Empresa con el valor de hora ordinaria de trabajo, sin inclusión de conceptos extrasalariales.

Los gastos de viaje correrán a cargo de las Empresas en lo que excede del importe de plus de transporte pactado en el presente Convenio Colectivo. La Empresa tendrá la facultad de facilitar medios propios para el desplazamiento, en cuyo caso no vendrá obligada a abono alguno por este concepto, o podrá indicar el medio más idóneo de transporte.

Cuando el trabajador, por motivos de trabajo, tenga que pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia habitual, percibirá una dieta de 2.194 pesetas.

El importe de la media dieta será de 355 pesetas. La media dieta no devengará a partir de un radio de 25 kilómetros del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de tarifa normal de taxi.

CAPITULO XIII

Art. 15. *Retribuciones.*—Durante el año 1991 y para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con arreglo a sus diferentes categorías profesionales, se establecen las retribuciones recogidas en el anexo número 1.

CAPITULO XIV

Art. 16. *Complemento extrasalarial de transporte.*—Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo y en consideración al coste de transporte y distancia, las Empresas pagarán a todos sus trabajadores la cantidad de 6.200 pesetas mensuales como plus extrasalarial de transporte, que sólo se devengará en los días y en los meses efectivamente trabajados y, por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y distancia, no estará sujeto a cotización de la Seguridad Social.

En las categorías de Aspirantes y Aprendiz, este plus extrasalarial de transporte será de 200 pesetas al día de trabajo efectivo.

Art. 17. *Plus de nocturnidad.*—Los trabajadores que no hubieran sido contratados expresamente y por escrito para desarrollar su trabajo en jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del salario-base, y en proporción a las horas o días efectivamente trabajadas en jornada nocturna.

CAPITULO XV

Art. 18. *Antigüedad vinculación.*—Se establece un plus de vinculación o antigüedad mensual para 1991 según anexo número 2.

CAPITULO XVI

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Julio.
 - Navidad.
- La paga de Navidad será calculada sobre el salario Convenio por un importe de treinta días.
- La paga extraordinaria de julio se abonará la primera quincena de dicho mes y la de Navidad durante el periodo comprendido entre el 1 y el 22 de diciembre.
- Art. 20. *Paga de beneficios.*—Se establece una paga de beneficios por importe de treinta días, calculados sobre salario base, teniendo las Empresas la facultad de poder prorratear por días, semanas o meses, según su forma habitual de pagos.

CAPITULO XVII

Art. 21. *Derecho a reunión.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Derecho de información.*—La Empresa estará obligada a facilitar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal todos aquellos datos que éstos soliciten, en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores). Asimismo, las Empresas se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 81 de la misma Ley.

Art. 23. *Derecho de reserva.*—En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al efecto en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el reingreso en caso de sentencia condenatoria, siempre que ésta sea superior a seis meses.

CAPITULO XVIII

Beneficios sociales

Art. 24. *Ayuda por defunción.*—Las Empresas vienen obligadas a abonar una mensualidad por fallecimiento del trabajador con un

año de servicio a la Empresa, por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

En caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo, las Empresas, en su caso, la aseguradora de este riesgo, abonará al cónyuge superviviente o a sus herederos, una indemnización en cuantía de 1.000.000 de pesetas.

La obligación de pago no nacerá hasta el momento que la Autoridad u Organismo competente se reconozcan o declaren que la causa del fallecimiento se debe considerar derivada de accidente laboral.

La entrada en vigor de lo establecido en el presente artículo se producirá a partir de los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo, con objeto que las Empresas puedan, si lo estiman conveniente, proceder al aseguramiento de esta obligación.

El trabajador podrá designar de forma expresa y fehaciente cualquier otro beneficiario distinto de los señalados en el primer párrafo.

Art. 25. *Ayuda por natalidad.*—Las Empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de natalidad, 2.676 pesetas al nacimiento de cada hijo.

Art. 26. *Ayuda por jubilación.*—Igualmente están obligadas las Empresas a abonar por jubilación al trabajador una mensualidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su jubilación y a una paga más, si el trabajador llevase más de diez años de servicio a la Empresa.

Art. 27. *Por jubilación anticipada.*—A los sesenta y un años, 100.000 pesetas; a los sesenta y dos años, 80.000 pesetas; a los sesenta y tres años, 60.000 pesetas; a los sesenta y cuatro años, 40.000 pesetas.

Art. 28. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto 14/1981, dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado Real Decreto por otro trabajador receptor del seguro de desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y Empresa para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito conforme al modelo figurado en el anexo número 3 del presente Convenio.

Art. 29. *Complemento por accidente.*—En caso de accidente laboral, con hospitalización, las Empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, en la cuantía hoy vigente, garantice el 100 por 100 del salario Convenio durante la 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 treinta días al año, la Empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigente, garantice el 100 por 100 del salario Convenio.

CAPITULO XIX

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año y facilitarán asimismo un equipo de impermeabilización y botas de agua, cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

DISPOSICIONES FINALES ACLARATORIAS

Primera.—De acuerdo con los criterios mantenidos por distintas resoluciones de la Dirección General de Previsión y en base a lo establecido por el artículo 9.º del Reglamento General de Régimen Especial Agrario, estarán incluidos en dicho Régimen Especial de la Seguridad Social las Empresas y trabajadores dedicadas a la Producción y Venta de Plantas Vivas cuando dicho cultivo se realice en fincas sujetas a contribución territorial rústica y pecuaria.

Segunda.—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran deben recomendar la adhesión al mismo de aquellas Empresas y trabajadores que, realizando la actividad reguladora en este Convenio, vienen rigiéndose por otros distintos.

Si bien lo pactado en el mismo obligaría a las Empresas a partir del momento en que dicha adhesión se produjera.

Convenio Estatal de Viveros. Tablas Salariales

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 1991)

| Categoría | Cantidad mensual (Pesetas) |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Personal técnico: | |
| Técnico de Grado Superior | 104.197 |
| Técnico Grado Medio | 89.010 |
| Técnico Especialista Agrícola | 80.022 |
| Encargado general | 80.022 |
| Personal administrativo: | |
| Jefe administrativo | 80.001 |
| Oficial administrativo | 68.626 |
| Auxiliar administrativo | 64.938 |
| Aspirante | 40.888 |
| Auxiliares y Subalternos: | |
| 8. Vigilante | 64.938 |
| 9. Limpiador/a | 64.938 |
| | Cantidad — Pesetas por día |
| Personal de oficios manuales: | |
| Encargado | 2.489 |
| Oficial de primera | 2.408 |
| Conductor de primera | 2.408 |
| Conductor de segunda | 2.325 |
| Maquinista | 2.408 |
| Oficial de segunda | 2.325 |
| Tractorista | 2.325 |
| Oficial de tercera | 2.245 |
| Peón | 2.165 |
| Aprendiz | 1.368 |
| Pinche | 1.368 |

