

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21424 *Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (Código de Convenio n.º 99001125011982), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2025, de una parte por la Asociación Española de Floristas, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC-UGT) y la Federación Estatal de Servicios de CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 10 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XVIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS AL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las empresas cuya actividad principal es el comercio de flores y plantas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas de los artículos primero y segundo del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración, a contar desde el 1 de enero del 2024 y finalizando el 31 de diciembre del 2028.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte contándose el plazo de esta desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

El tiempo de negociación de este, no podrá superar los catorce meses a contar desde el momento de constitución de la mesa negociadora, pasado dicho plazo, las partes se comprometen a someterse a las fórmulas de solución extrajudicial de conflictos interprofesionales y en caso de desacuerdo al sometimiento voluntario a un arbitraje que solucione el conflicto.

Si no hubiese acuerdo en los sistemas de mediación y/o en el sometimiento al arbitraje, el marco normativo del convenio continuará vigente mientras no sea negociado uno nuevo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del ET y articula la negociación colectiva en el sector del Comercio de Flores y Plantas de tal manera que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del ET la estructura negociadora será la siguiente:

1.º Convenio Colectivo nacional de rama de actividad: El actual Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.

2.º Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo: si los hubiere.

3.º Pactos de empresa que desarrollan el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas de aplicación en las empresas o en centros de trabajo, ocupándose de las materias que sean propias de la empresa o del centro de trabajo, sometándose en todo caso a lo dispuesto en aquel con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del ET.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecerse la presente cláusula se ha tenido presente lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose, que examinadas en su conjunto, las disposiciones del convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para las personas trabajadoras incluidos en el mismo.

Si existiese alguna persona trabajadora que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para la plantilla de la misma cualificación se establezcan en el convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal solamente para las personas trabajadoras a quienes afecte.

Expresamente y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más prestigiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, el régimen horario pactado.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Artículo 7. *Criterios generales.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente convenio.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Las actuales categorías profesionales se ajustarán a las Áreas Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Sistema de clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo se encuadrarán dentro de un área funcional, en grupos profesionales, asignándole un puesto de trabajo.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y los puestos de trabajo a los que se refiere el presente acuerdo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 9. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de un puesto de trabajo se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes de este.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 10. Áreas funcionales.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las personas trabajadoras serán encuadradas en las siguientes áreas funcionales:

- Área primera. Administración, contabilidad, tesorería.
- Área segunda. Comercial. Tareas de venta y compra.
- Área tercera. Mantenimiento, logística y servicios auxiliares.

Actividades de las áreas funcionales:

Área funcional primera. Servicios de administración y gestión en general; instalación, mantenimiento, análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes; contabilidad; proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros.

Área funcional segunda. Servicio de atención a clientes; compras; marketing; control de ofertas; orientación; preparación del producto; control de fechas de caducidad; venta al público y reposición de productos.

Área funcional tercera. Servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones; reparación de útiles y elementos de trabajo; conservación de zonas e inmuebles; servicios de limpieza; servicio de vigilancia; servicios de reparto y transporte; revisión de stocks, revisión y recepción de mercancía; preparación de la mercancía para su reposición y almacenaje; trabajos con palets; preparación y revisión de pedidos; embalaje; carga y descarga de mercancía preparada; transporte de pedidos y mercancía; exposición de escaparates y vitrinas.

Descripción de los grupos profesionales:

Grupo profesional I. Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional II. Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo profesional III. Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución. Funciones que suponen, iniciativa, especialización, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, siguiendo instrucciones de sus superiores. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otras personas trabajadoras, además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.

Grupo profesional IV. Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto con dependencia jerárquica, y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad

está limitada por una supervisión directa. Pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Se establecen en el presente convenio colectivo la siguiente clasificación profesional:

Área funcional	Grupos profesionales	Puestos de trabajo
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.
	II	Técnicos no titulados.
		Jefe Administrativo.
	III	Oficial/a Administrativo/a.
	IV	Auxiliar Administrativo/va.
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.
	III	Oficial/a Mayor.
		Oficial/a Florista.
	IV	Ayudante Florista.
		Auxiliar Florista.
		Personal Auxiliar de Ventas.
Mantenimiento, logística y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento Instalaciones.
	IV	Mozo/a.
	IV	Conductor/a de Vehículos.
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

De acuerdo con lo determinado por el artículo 39 del ET, la movilidad funcional estará determinada a la pertenencia al mismo grupo profesional y área funcional que corresponda. En ningún caso se realizará movilidad entre diferentes áreas. Asimismo, de existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen en los términos previstos en el último párrafo del artículo 41 del ET y durante el tiempo necesario para su atención sin que pueda superar en ningún caso seis meses en un año u ocho meses en dos años, se podrá realizar funciones distintas a las correspondientes al grupo profesional.

En todos los supuestos de movilidad funcional deberá garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y el desarrollo profesional.

Se garantizará, en todo caso, la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de funciones inferiores, en los que se mantendrán las retribuciones de origen.

Por las especiales peculiaridades de las empresas del sector, aquellos centros de trabajo que por su tamaño tengan menos de diez personas trabajadoras, todo el personal de categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborarán en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

Artículo 12. *Definición puestos de trabajo.*

12.1 Dadas las especiales características de las empresas y el personal afectados por este convenio, se señalan a continuación los siguientes puestos de trabajo:

1. Maestro/a Florista.

Es quien con sus conocimientos técnicos artísticos y su experiencia profesional esté capacitado para formar y dirigir al personal de oficio. Tendrá una formación específica en el sector de al menos 500 horas en arte floral.

2. Oficial/a Mayor.

Es quien posee capacitación para poder desarrollar a la perfección toda clase de trabajos con flores, plantas y complementos, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de los ramos, cestas, coronas, montajes decorativos, etc.

Efectuará las decoraciones con plantas, flores y complementos en cualquier local o recinto. Podrá dar cifra a que se eleva el presupuesto de estas, teniendo en cuenta no solo los materiales sino también el tiempo y medios auxiliares necesarios para su ejecución.

Poseerá el gusto estético y formación floral para montar con arte decorativo los escaparates y decoraciones con plantas de interior y exterior; los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para su acabado. Poseerá conocimientos de las plantas de interior y exterior. Atenderá el público. En ausencia del Maestro/a Florista estará capacitado para realizar los pedidos necesarios para el abastecimiento de la floristería. Coordinará las actividades de la plantilla.

Formación equivalente a Técnico de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño en Floristería, y aquellos que acrediten una experiencia y conocimientos suficientes que designe el empresario.

Tendrá conocimientos básicos de seguridad y salud en el trabajo, así como de la legislación y normativa del sector.

3. Oficial/a Florista.

Tendrá capacidad para desarrollar los trabajos de confección con flores y plantas, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc. Intervendrá en la decoración de cualquier local o recinto. Ha de saber distinguir y reconocer 200 variedades de plantas, flores naturales y secas, así como su manipulación y conservación.

Poseerá gusto estético y formación floral para montar con arte decorativo los escaparates, efectuará cualquier decoración con plantas de interior y exterior los trabajos con flores naturales y artificiales con papeles y cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado de estos. Atenderá al público directamente o por teléfono. Gestionará y participará en las tareas de reparto y conocimiento del entorno geográfico y comercial de una floristería.

Gestionará y participará en la adquisición y almacenaje de materiales, herramientas y útiles.

Tendrá conocimientos básicos de seguridad y salud en el trabajo, así como de la legislación y normativa del sector.

4. Ayudante Florista.

Es quien interviene en la manipulación de las flores y confecciones florales; colaborará en trabajos auxiliares practicados por el oficial. Efectuará e intervendrá en la limpieza, preparación y acondicionamiento de flores y plantas de interior y exterior, atenderá a los riegos de la misma, poseerá conocimientos generales de flores y plantas. Tendrá conocimientos básicos de seguridad y salud en el trabajo.

Reconocerá y manejará las herramientas, materiales y útiles habitualmente empleados en una floristería.

Efectuará cobros de facturas, atenderá a la carga y descarga del material y género del establecimiento. Ayudará si es preciso al reparto y al oficial. Atenderá al público, tomando nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Participará en el diseño y realización de escaparates y zonas de exposición.

5. Auxiliar Florista.

Es quien está ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo en los conocimientos propios de la actividad. Realizará las funciones y actividades del Ayudante Florista.

6. Personal Auxiliar de Venta.

Es quien con conocimientos generales de las flores y plantas de interior y exterior atenderá al público en la venta de las mismas o de objetos confeccionados. Tomará nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Sabrá preparar prendidos de flores en cajas para regalos y aplicará lazos, papeles y demás artículos para el acabado de los mismos. Cuidará del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado y orden de dicha mercancía. Así mismo podrá efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, en este caso realizará el conteo.

7. Mozo/a.

Su principal cometido será el trabajo corporal o esfuerzo físico. Llevará a cabo la limpieza de envases del establecimiento, preparación de armazones, etc. Colaborará en el riego de plantaciones, embalajes, facturaciones y cobros. Participará en la limpieza del establecimiento. Atenderá el reparto.

8. Conductor/a de Vehículos.

Provisto de carnet de conducir será apto para la conducción de vehículos mecánicos y retirará los géneros y materiales de sus lugares de procedencia (mercado, estación, vivero, etc.). Atenderá a la carga y descarga de los mismos, ya sea en origen o destino, y efectuará el reparto de los pedidos responsabilizándose de que llegue en perfecto estado a su destino la mercancía que transporte.

Cuando este personal no cubra la jornada con la misión específica de su denominación, podrá ser empleado el resto del tiempo en recados, cobros de facturas, acondicionamiento y preparación de géneros, materiales, etc.

9. Oficial/a de Mantenimiento de Instalaciones.

Realiza trabajos de un oficio clásico. Es el encargado del mantenimiento y de las reparaciones en la empresa. Coordina a un equipo de personas si es necesario.

10. Auxiliar de mantenimiento de instalaciones.

Es el personal que con conocimientos suficientes ayuda al oficial.

12.2 Gestión de la venta al público a través de nuevos canales de comercialización.

Dada la evolución del sector y los nuevos canales de comercialización, se incorpora expresamente como parte de sus funciones la gestión de ventas realizadas a través de medios digitales, incluyendo la venta online por página web, redes sociales u otras plataformas digitales, así como la atención al cliente en dichos canales y el seguimiento

de los pedidos efectuados por esta vía, cuando el establecimiento comercialice productos a través de tales canales.

Se incluyen entre las funciones propias del personal dependiente la atención y asesoramiento al público, la venta y cobro de productos, la reposición y mantenimiento del punto de venta, así como otras tareas complementarias propias del puesto.

Artículo 13. *Ascensos.*

Los ascensos de todo el personal técnico y administrativo se estarán a lo dispuesto en la legislación laboral de tipo general.

Respecto a las profesiones de oficio, el Oficial Mayor se considerará cargo de confianza y, por tanto, de libre designación por las empresas.

A la categoría de Oficial Florista se ascenderá mediante prueba de aptitud por parte de la empresa entre los Ayudantes y/o los Auxiliares. En empresas de más de 50 personas trabajadoras se dará conocimiento al Comité de Empresa de dicha prueba y este podrá emitir informe sobre el ascenso a realizar.

A falta de personal apto de la misma empresa podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en el párrafo anterior con personal ajeno a la misma.

Artículo 14. *Periodos de prueba.*

El periodo de prueba deberá figurar por escrito en el contrato del trabajo de las personas trabajadoras:

Grupo I: seis meses.

Grupos II y III: dos meses.

Grupo IV: un mes.

En los contratos temporales con duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba la persona trabajadora, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

CAPÍTULO III

Contratación y Empleo

El personal afectado por el presente convenio podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 15. *Modalidades contractuales.*

15.1 Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET o normativa que la desarrolle o sustituya.

Este contrato se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada laboral a tiempo completo prevista en el presente convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, y con carácter no limitativo y enunciativo, se entenderá concertado a tiempo parcial cuando la prestación efectiva de la persona trabajadora contratado no es inferior a veinte horas a la semana u ochenta horas al mes, siendo en cómputo anual inferior

al 77 % de la jornada de trabajo anual establecida en el presente convenio, salvo las siguientes excepciones:

- De manera circunstancial se podrán realizar contratos de doce horas semanales por circunstancias de la producción. La distribución de estas horas se tendrá que hacer como máximo en tres días consecutivos.

- Igualmente se podrá concertar contratos para fines de semana de dos días de prestación de trabajo de dieciséis horas semanales.

Se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante sesenta días hayan realizado ampliaciones de jornada.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá preferencia ante nuevas contrataciones, para cubrir las vacantes que se produzcan en tiempo completo. A tal efecto la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con quince días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, la persona trabajadora que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo dentro del período mencionado.

Respecto a los contratos de relevo y jubilación parcial se estará a lo dispuesto en artículo 12.6 del ET y demás disposiciones vigentes.

15.2 Contrato formativo.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 11.1 del ET.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será como mínimo el 75 % el primer año y un 80 % el segundo año del salario convenio proporcional al tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que le sustituya:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del

sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato será de seis meses.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

e) Estos contratos tendrán un período de prueba de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 80 % del salario convenio proporcional al tiempo efectivo de trabajo. La fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del Plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para

el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

f) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

15.3 Contrato eventual o de duración determinada.

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato

se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a seis meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

15.4 Indemnizaciones.

La persona que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de cesar sus servicios, excepto los Oficiales, Oficiales Mayores, y Titulados/as de Grado Superior que han de avisar con una antelación de veinticinco días, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte de la persona de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado. Se excluye de las consecuencias de este incumplimiento la persona que por motivos de violencia de género decida extinguir su contrato de trabajo según lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en este supuesto no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y por lo tanto no existirá ningún descuento en el importe de la liquidación correspondiente.

En el caso de finalizaciones y/o extinciones de contrato, la empresa vendrá obligada asimismo a cumplir el preaviso previsto legalmente, el incumplimiento de este dará derecho a la persona a percibir del salario un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

Si los contratos de duración determinada, una vez superado el periodo de prueba, se extinguiesen por voluntad del empresario, la persona afectada tendrá derecho a una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

Artículo 16. *Empleo.*

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente convenio y que tengan una plantilla con quince o más personas, la obligatoriedad de tener un 80 % de personas trabajadoras con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince personas trabajadoras tendrán un 70 %.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras relación trimestral de altas y bajas, así como la copia básica de los contratos suscritos durante ese periodo.

Las empresas afectadas por el presente convenio darán cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 17. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos de este.

17.1 Salario base.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador o trabajadora en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

17.2 Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

– Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

– Puesto de trabajo: Son aquellos que se perciben por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el salario base de recargo a las horas realizadas entre las 22:00 h y las 6:00 h, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho periodo.

– Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que se perciben por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Salarios.*

- El incremento salarial del año 2024 será del 3,8 %.
- El incremento salarial del año 2025 será del 4 %.

– El incremento salarial del año 2026, 2027 y 2028 será del 3 % para cada uno de los años.

Los incrementos salariales correspondientes para los años 2024 y 2025 tendrán carácter retroactivo.

Se adjuntan las tablas salariales en el anexo III correspondientes al año 2024 y 2025 con el incremento pactado.

Los incrementos citados en los párrafos anteriores se aplicarán a todos los conceptos salariales de las tablas salariales del presente convenio que se adjuntan en el anexo III.

Cláusula de revisión salarial:

Se aplicará una cláusula de revisión salarial anual vinculada al IPC Real. Si el IPC Real supera el incremento salarial pactado para ese año, los salarios se ajustarán automáticamente y con carácter retroactivo. Este ajuste tendrá un tope del 1 % por encima del incremento pactado inicialmente. Una vez aplicada esta revisión, el incremento salarial pactado para el año siguiente se aplicará sobre las tablas salariales definitivas así como el resto de conceptos salariales, siendo la Comisión Mixta del convenio quien actualice los salarios.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a toda la plantilla las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Julio.
- Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre salario convenio, por importe de treinta días y su cálculo se adjunta en el anexo III.

Asimismo, las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo el personal en concepto de beneficios, una paga equivalente a una de las pagas extraordinarias anteriormente citadas, la cual será abonada durante el primer trimestre del año.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Se establece un plus de antigüedad para el 2024 y 2025, según la tabla salarial que adjunta como anexo III.

Para los años siguientes años de vigencia de convenio se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

Artículo 21. *Cláusula de inaplicación de condiciones de convenio colectivo.*

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio inicie periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores o a las organizaciones empresariales y/o sindicales firmantes del presente convenio colectivo en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un

plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 22. *Distribución de la jornada.*

La jornada máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, dentro de la cual se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

El calendario laboral anual se negociará con el delegado/a de personal o comité de empresa si lo hubiere, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución. Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio. Compensándose de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

La jornada mínima ordinaria se establece en cinco horas y nueve horas como máximo. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración la persona trabajadora disfrutará de veinte minutos de descanso y será a cuenta de la jornada.

En función de las características de la actividad, y las referidas, las empresas podrán establecer la realización de la jornada laboral y prestación de servicios en domingos y festivos. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador o trabajadora coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo se establece una retribución complementaria y compensatoria del tiempo trabajado en domingos y festivos, del 40 % del salario ordinario. También se podrá disfrutar el mismo porcentaje en tiempo libre previo acuerdo entre las partes.

Se podrá pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras o en su defecto con la plantilla, una ampliación de la jornada para los días: 14 de febrero, 19 de marzo, Día de la Madre, 12 de octubre, 1 de noviembre y dos días más, sin exceder el límite anual de las 1.788 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, festividades de Navidad, Año Nuevo y Reyes, salvo en aquellas empresas que deban de prestar un servicio permanente, como el caso de los servicios funerarios, la plantilla, salvo mutuo acuerdo con la empresa, no vendrá obligada a prestar servicios en dichos días.

Asimismo, además de los días mencionados en el párrafo anterior, las personas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de al menos seis domingos libres al año. Las trabajadoras embarazadas a partir del séptimo mes de embarazo no tendrán la obligación de trabajar los domingos durante el periodo de gestación, sin que afecte al cómputo anual de horas.

Distribución irregular de la jornada:

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Artículo 23. *Registro de la jornada.*

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación de este se realizará, en caso de existir RLT, previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello, no pudiendo superar el período negociador, salvo acuerdo, los quince días de duración.

3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.

- Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.
- Personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual.

4. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.

5. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

6. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años.

7. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.

8. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

9. A los efectos de las obligaciones de registro de jornada que se derivan de la legislación vigente se tendrá en cuenta que es tiempo efectivo de trabajo todo periodo en el que la persona trabajadora está en su puesto de trabajo, realizando su prestación laboral de forma efectiva y a disposición de la empresa.

10. Así mismo deberá tenerse en cuenta que, partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras prestan servicios bajo distintas

fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

11. Estos principios y definiciones anteriores, así como la capacidad de auto gestión del tiempo de trabajo, deberán tenerse especialmente en cuenta en relación con aquellas personas trabajadoras que presten servicio total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (trabajadores a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).

12. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición durante el tiempo en que estos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, así como deberá ser esta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

Artículo 24. *Derecho a la desconexión digital.*

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

En base al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del cálculo se considerarán horas extraordinarias el tiempo que exceda de la jornada laboral anual. Se abonarán con un incremento del 75 % la hora ordinaria y 150 % cuando se realicen en domingos y festivos, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se compensará preferentemente en descanso o bien en dinero.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio sin distinción de categorías laborales y que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en las empresas, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Las personas que cesen o ingresen dentro del año les corresponderán la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto con la plantilla y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas entre el periodo del 15 de junio al 30 de septiembre.

De mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto la persona afectada se podrá fraccionar el periodo de vacaciones en dos periodos, debiendo disfrutar al menos veintiún días durante el periodo de 15 de junio a septiembre.

El salario que 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, percibidas por la persona trabajadora durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del periodo vacacional.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida en su totalidad o en o parte con la baja por nacimiento y cuidado del menor estas se disfrutarán, a opción de la persona trabajadora en un periodo inmediato anterior a la baja por esta causa o a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha, independientemente de que haya finalizado el año natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. *Reducción de jornada.*

1. Reducción de jornada por violencia de género.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

2. Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años o persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho de un familiar; hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra

persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde.

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. En aquellas poblaciones donde no exista registro oficial la Comisión Mixta determinará este hecho, en base a la documentación aportada por la persona trabajadora.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

A) Por matrimonio, quince días naturales. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

B) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad donde resida la persona trabajadora y a más de 200 kilómetros de ella, y tres días si es dentro de la localidad. Siendo de siete días si es fuera del país.

C) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de esta licencia retribuida a lo largo del periodo que dure el hecho causante.

D) Un día por traslado de domicilio.

Los permisos retribuidos contemplados en los apartados B), C) y D) se disfrutarán en días laborables. Si el hecho causante de dicho permiso tiene lugar en día no laborable el inicio del permiso será el primer día laborable posterior.

E) 1. El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir la persona trabajadora por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

2. El tiempo preciso para la asistencia al examen del permiso de conducir B, con el límite de dos medias jornadas.

F) Por el tiempo preciso, y con justificación de este con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

G) Por el tiempo preciso, y con justificación de este, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años. En el supuesto de menores de entre 13 y 16 años el límite de horas para acompañamiento será de dieciséis horas al año.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La persona trabajadora justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.

I) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de las personas trabajadoras.

J) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género. Ley 1/2004.

K) Hasta cuatro horas al año para asistir a consultas de reproducción asistida.

L) Hasta diez horas al año para acompañar a la pareja a exámenes prenatales y/o a los cursos de preparación al parto. Este disfrute se fijará de mutuo acuerdo evitando la coincidencia con fechas señaladas y sus vísperas.

M) Para acompañamiento a consultorio médico de familiares dependientes, acreditado por la comunidad autónoma correspondiente, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido de nueve horas al año. Este permiso retribuido estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2028.

Artículo 29. *Licencia no retribuida.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia no retribuida al año sin retribución de hasta siete días al año.

Podrán solicitar esta licencia de forma continuada o fraccionada en periodos mínimos de dos días, a opción de la persona trabajadora, con al menos tres meses de antigüedad en la empresa.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o coincidiese con el periodo vacacional de otra persona trabajadora que hiciera incompatible el disfrute de ambos derechos, todo ello debidamente acreditado.

El derecho de uso de licencia no retribuida no tendrá prioridad sobre el derecho de vacaciones de las personas trabajadoras.

Deberá ser solicitado con una antelación mínima de quince días y no unirlos a vacaciones. Las empresas resolverán favorablemente dentro de los siete días siguientes, las solicitudes que en este sentido se les formulen.

En este sentido, este derecho no podrá coincidir con las siguientes fechas, salvo acuerdo de la empresa:

- 1 a 14 de febrero.
- Dos semanas anteriores al día de la Madre.
- 16 de octubre a 1 de noviembre.
- Los siete días de Semana Santa y su semana anterior.
- Siete días anteriores a San Jordi o fiestas locales relevantes para el sector floral que suponga un importante volumen de trabajo para la empresa.

Artículo 30. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por tiempo no superior a cuatro meses, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, terminación de estudios, etc.

A ningún efecto se computará el tiempo que la persona trabajadora permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia, la persona tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en igual o similar categoría a la suya. Se perderá el derecho al reingreso si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

2. Excedencia forzosa.

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Las personas que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a sus ceses en el cargo.

b) Enfermedad. Las personas en esta situación serán consideradas en situación de excedencia forzosa transcurridos los doce meses o dieciocho meses, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

3. Excedencia por nacimiento y cuidado del menor.

En los supuestos contemplados, en el artículo 46 apartado tres del Estatuto de los trabajadores, quien solicite excedencia por nacimiento y cuidado del menor, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. La empresa podrá cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, según establece el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

4. Excedencia por cuidados de familiares.

Según la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. La persona en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

5. Excedencia por violencia de género.

Según la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

6. Excedencia por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31. *Indemnización por desplazamiento.*

Para todo el personal afectado por el presente convenio y en consideración al coste de transporte y desplazamientos, y sin discriminación de provincias o localidades, las empresas pagarán a toda su plantilla 87,77 euros para el 2024 y para el 2025, 91,28 euros que solo se devengará en los días y meses trabajados.

Dicha indemnización no procederá en los supuestos en los que la empresa ponga a disposición de la persona trabajadora el medio de transporte.

Para los siguientes años de vigencia del convenio este plus tiene el mismo incremento que el salario base.

Artículo 32. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por traslado de cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la persona interesada formulada por escrito, previa aceptación de la Dirección de la empresa, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio. Cuando existan razones organizativas o productivas que lo justifique, conforme a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, la dirección de la empresa podrá llevar a cabo el traslado de la persona trabajadora. Autorizado el traslado, la persona afectada tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos, se percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los del transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

El traslado anterior tendrá carácter voluntario para las trabajadoras embarazadas y las personas trabajadoras con hijos menores de un año.

Tendrán prioridad de permanencia las personas con cargas familiares.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 33. *Dietas.*

El importe que abonarán las empresas a su plantilla por el concepto de dieta y medias dietas será el siguiente:

Dieta/diaria 45 euros.

Media dieta diaria 23 euros.

La media dieta se devengará en aquellos desplazamientos que la persona deba efectuar, como consecuencia del trabajo, que obligue a realizar la comida o la cena fuera del domicilio o lugar habitual de efectuarla.

La dieta procederá cuando la persona sea desplazada a localidad distinta de la habitual de trabajo, donde radique su centro, viéndose obligado, por tal causa, a pernoctar fuera de su domicilio.

Las empresas podrán sustituir, a su elección, el abono de estas cantidades, por la del abono de los gastos realmente efectuados por la persona.

Las personas que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, esta les abonará la cantidad por kilómetro, que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto, estando fijada en la actualidad en 0,26 euros por kilómetro.

Queda excluido del régimen establecido en el párrafo anterior el personal cuya actividad principal se desarrolle habitualmente fuera del lugar de residencia, siempre y cuando en sus condiciones retributivas se haya contemplado ya la compensación de los gastos de desplazamiento y este figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

Artículo 34. *Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo.*

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilado parcialmente, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este en una época determinada del año.

Artículo 35. *Uniformidad.*

Las plantillas cuyas empresas les exijan utilizar un determinado tipo de vestido o calzado percibirán por parte de esta anualmente dos de cada una de las prendas cuyo uso sea obligatorio.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad de la persona trabajadora y para su reposición deberá entregarse la prenda usada. Al cesar la persona trabajadora en la empresa deberá devolver las prendas que le fueron entregadas.

En el caso donde no se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, la plantilla percibirá mensualmente tres euros para ayuda de desgaste del suyo propio.

Artículo 36. *Descuento en compras.*

Todas las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del 20 % sobre el precio de venta al público.

Artículo 37. Plan de pensiones.

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todas las personas afectadas por el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los artículos 30 y 31 del convenio colectivo, por la obligación de cada empresa perteneciente al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, de realizar aportaciones en beneficio de sus plantillas en un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta que será objeto de promoción sectorial, con cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, que aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

Las especificaciones del citado Plan de Pensiones se incorporan como anexo a este convenio colectivo.

Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada persona trabajadora serán de un 0,80 % de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto que la persona preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del convenio colectivo. Con carácter adicional a las contribuciones empresariales anteriores, con carácter transitorio (disposición transitoria segunda), se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras o trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones (22 de marzo de 2006), por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan a continuación.

Contribución empresarial extraordinaria, expresada en un pago único, resultado de aplicar el porcentaje reseñado a continuación sobre el salario bruto mensual (salario bruto anual dividido entre 12) adicional a la aportación anual corriente del 0,8 % del salario bruto anual.

Edad	Porcentaje
48	6,28
49	15,46
50	24,75
51	34,15
52	43,67
53	53,33
54	63,09
55	73,01
56	82,88
57	92,93
58	103,15
59	113,54
60	124,13
61	134,90
62	145,87
63	157,07
64	167,17

Estas cuantías se abonarán de una sola vez, coincidiendo con la primera contribución ordinaria al Plan de Pensiones para cada uno de estos trabajadores o trabajadoras. No obstante, con carácter excepcional y solo en el supuesto de que se establezca de manera expresa en el anexo correspondiente a cada una de las empresas integradas en el Plan de Pensiones, esta cuantía podrá ser periodificada en un máximo de tres pagos, con la correspondiente actualización financiera, con los siguientes criterios:

– Los pagos anuales por contribuciones empresariales extraordinarias correspondientes a cada persona afectada no excederán de media mensualidad, excepto en el tercer pago o cuando la persona se vaya a jubilar en cuyo caso se aportará la totalidad del compromiso pendiente. Por ello, cuando corresponde efectuar más de un pago anual por este concepto, los primeros pagos serán del 50 % de una mensualidad, entendida como un salario bruto anual dividido entre 12, siendo la secuencia de pagos anuales la que se presenta a continuación.

Edad	1.º pago anual – Porcentaje	2.º pago anual – Porcentaje	3.º pago anual – Porcentaje
48	6,28	–	–
49	15,46	–	–
50	24,75	–	–
51	34,15	–	–
52	43,67	–	–
53	50	3,47	–
54	50	13,62	–
55	50	23,93	–
56	50	34,20	–
57	50	44,65	–
58	50	50	5,49
59	50	50	16,73
60	50	50	28,18
61	50	50	39,83
62	50	50	51,70
63	50	111,35	–
64	167,17	–	–

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten un mes de antigüedad.

Las aportaciones realizadas por la empresa podrán ser recuperadas por la persona trabajadora o la persona trabajadora en todos los supuestos previstos en la legislación específica aplicable en la materia.

Artículo 38. *Derecho de reserva.*

En caso de detención de cualquier persona trabajadora de la empresa, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de seis meses, la empresa reservará a la persona su puesto de trabajo, quedando suspendido durante el referido periodo considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

CAPÍTULO VII

Seguridad y SaludArtículo 39. *Seguridad y Salud.*

Las representaciones de los empresarios y de las personas trabajadoras y trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las personas trabajadoras del sector de comercio de flores y plantas coinciden en que la protección del personal en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario para las partes firmantes de este convenio. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo, y que las mismas tengan como fin único la eliminación del riesgo, en su origen y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control de este.

Para ello el empresario se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos de las personas trabajadoras que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la actividad preventiva.
- Planificar las posibles situaciones de emergencia.
- Formar e informar a la plantilla sobre los siguientes extremos:
 - Los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
 - Las medidas y acciones de protección y prevención aplicables a los riesgos referenciados.
 - Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.
 - Informar a cada trabajador directamente de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

- Investigar los accidentes.
- Vigilar la salud de la plantilla. Las empresas realizarán anualmente el reconocimiento médico a su personal, y se llevarán a cabo por los servicios dispuestos a tal fin, o por las mutuas de accidentes de trabajo. En dichos reconocimientos médicos se deberán causar las menores molestias a las personas trabajadoras y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información. Solo podrá llevarse a cabo el o los reconocimientos si la persona afectada presta su consentimiento.

Artículo 40. *Delegados y delegadas de prevención.*

Los delegados y delegadas de Prevención y Comités de Empresa de este convenio colectivo son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la ley de Prevención de Riesgos laborales en los ámbitos funcionales y geográficos donde tengan sus respectivas competencias de representación y el que se establezca en los respectivos reglamentos de funcionamiento de los que cada uno se pudiera dotar. La dirección de las empresas tendrá que adoptar las medidas y prácticas preventivas que

en materia de prevención de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de las personas trabajadoras y trabajadoras se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y demás normas concordantes otorgan a los delegados de prevención, Comités de Empresa de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que al amparo del artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Los delegados y delegadas de prevención y miembros de comités de seguridad y salud, para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional según el siguiente escalado:

- En empresas de 6 a 10 trabajadores/as: cinco horas.
- En empresas de 11 a 49 trabajadores/as: diez horas.
- En empresas de 50 trabajadores/as en adelante: veinticinco horas.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este convenio, pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o bien pretenda la concertación de prestación de servicio por alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que informar y consultarlo con el órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

Artículo 41. *Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.*

Se constituye la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Sector del Comercio de Flores y Plantas con las mismas competencias y facultades que la actual normativa otorga a delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en las materias relacionadas con la política de salud laboral en el sector, fundamentalmente las contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El ámbito de actuación de la Comisión que aquí se crea es del Sector del Comercio de Flores y Plantas, entendiendo como tal, la actividad consistente en la venta de flores y plantas en todo el territorio nacional.

La composición será paritaria según lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales entre la representación de las empresas afectadas y las personas trabajadoras, correspondiendo un número de cuatro personas por cada una de las partes.

Los delegados y delegadas que compondrán esta Comisión serán designados por los Sindicatos que ostenten, al menos el 10 % del total de la representación, en el ámbito del subsector afectado por el presente acuerdo.

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud es un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros.

La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y un secretario, recayendo cada uno de ellos de forma alternativa y anualmente en cada una de las representaciones, patronal y sindical.

Esta Comisión de Seguridad y Salud, se reunirá de forma ordinaria al menos una vez semestralmente, y de forma extraordinaria, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Se produzcan accidentes o daños graves.
2. Incidentes con riesgos graves.
3. Sanciones por incumplimientos.
4. Denuncia por problemas de medio ambiente.
5. Presentación de evaluación de riesgos.
6. Presentación de planes de prevención, e informe de memoria.

7. A instancia empresarial.
8. A instancia de más de un delegado de prevención o Comité de Seguridad y Salud de distinto centro o empresa afectadas por el presente acuerdo.
9. Por incidencias que, en materia de Salud Laboral o Medio Ambiente, afectarán al interés general de alguna empresa afectada por el presente acuerdo.

El orden del día se fijará por ambas partes, comunicándose la convocatoria a los miembros de la comisión, a ser posible con una antelación de veinticuatro horas como mínimo.

Dado el carácter paritario de las misma, todas sus actuaciones deberán de realizarse de forma conjunta, previo acuerdo, y con representación de ambas partes. Los acuerdos deberán ser objeto de consenso.

El cumplimiento de los acuerdos recogidos en las actas será asumido por la parte empresarial, instando a su cumplimiento en todas las empresas y centros de trabajo afectados por el presente acuerdo, así como por la parte laboral en todo lo que les corresponda.

Los miembros de la Comisión de Seguridad y Salud podrán estar asistidos en todas sus reuniones, por los asesores que, cualquiera de las partes, estime puedan ser de utilidad en cada situación que se pueda plantear y tratar en sus reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, asistiendo a las mismas con voz, pero sin voto.

Al objeto de que los miembros de la comisión puedan desarrollar sus funciones, y ejercer sus facultades y competencias, estos dispondrán de las horas mensuales suficientes para la realización de las funciones que aquí se le otorgan.

Los componentes estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, facultades y competencias, que la Ley 31/1995 confiere a los delegados y delegadas y/o miembros de Comités de Seguridad y Salud.

Los miembros de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, como miembros de un órgano de participación y consulta regular y periódica sobre seguridad y salud, entenderán de todos los asuntos relacionados con la política de prevención en las empresas afectadas por este acuerdo, principalmente en las siguientes cuestiones:

- a) Ser consultados previamente ante nuevas implantaciones, aperturas, reformas, cambios de planes de prevención y evacuación, etc.
- b) Emitir dictamen previo, solicitado por las empresas afectadas o por la Representación Legal de las personas trabajadoras, ante cuestiones que afecten a la Seguridad y/o Salud de las personas trabajadoras: cambios de horarios, sistemas de trabajo, implantación de nuevas tecnologías, modificaciones que afecten a la ergonomía del puesto de trabajo, etc.
- c) Evaluación de riesgos específicos que puedan poner en peligro a un colectivo.
- d) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- e) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector del Comercio de Flores y Plantas.
- f) Participar de pleno derecho en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención.
- g) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- h) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- i) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas que nos ocupan y la evaluación de sus resultados, según lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

j) Proponer y promover junto con la representación empresarial y la Administración, campañas sobre la reinserción y recuperación en los casos de SIDA, alcoholismo, drogodependencias, tabaquismo y ludopatía, dándoles la consideración de Enfermedad Social, ateniéndonos a lo señalado en el Acuerdo Nacional para la Prevención y el Tratamiento de la Drogodependencias en el Medio Laboral, de 30 de julio de 1997.

k) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.

l) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados y o que pudieran tener su origen en la actividad que desarrollan las empresas afectadas por el presente acuerdo.

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre salud laboral pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente acuerdo, esta Comisión tendrá además las siguientes atribuciones:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que consideren oportunas, con el fin de conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos.

b) Acceder a toda la documentación existente en las empresas sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de trabajo o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

1. Evaluación y control de riesgos.
2. Incidencia de daños derivados del trabajo.
3. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de la actividad de la vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad entre las empresas afectadas por el presente acuerdo con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgo y daño.

g) Promover la participación y colaboración de las personas trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

i) En aquellas empresas o centros de trabajo donde no se hubiese elegido delegado de Prevención debido a la inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras, la comisión asumirá las competencias y derechos que la Ley 31/1995 otorga a aquel.

Sus miembros podrán acceder libremente a los centros de trabajo afectados por el presente acuerdo, para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el correcto desarrollo del trabajo, atribuciones y competencias de esta, se dotará de los medios materiales y económicos necesarios, determinando una cantidad suficiente para ello.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo que establezca la normativa legal.

Las partes firmantes de este acuerdo, antes de formular cualquier denuncia o reclamación, referida a Salud Laboral o al Medio Ambiente, se comprometen a plantearla previamente ante esta comisión, a fin de que pueda resolverse en el seno de la misma.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

Durante la vigencia de este convenio colectivo, y hasta el 31 de diciembre de 2028, se implementará un modelo de complemento de incapacidad temporal de naturaleza transitoria. A partir del 1 de enero de 2029, o una vez que el presente convenio pierda su vigencia, se volverá a aplicar el régimen de incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo 2021-2023.

1. Complemento de incapacidad vigente desde la publicación del convenio hasta el 31 de diciembre de 2028 (transitorio):

a) Primera baja dentro del año natural:

- Del día 1 al 30: complemento hasta el 95 % de la base reguladora.
- Del día 31 y siguientes: complemento hasta el 90 % de la base reguladora.

b) Segunda baja dentro del año natural.

- Del día 1 al 3: complemento hasta el 90 % de la base reguladora.
- Del día 4 y siguientes: complemento hasta el 95 % de la base reguladora.

c) Tercera baja y siguientes dentro del año natural:

- Del día 1 al 3: complemento hasta el 60 % de la base reguladora.
- Del día 4 y siguientes: complemento hasta el 95 % de la base reguladora.

d) En caso de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, los días de hospitalización coincidentes con la baja y enfermedades oncológicas y renales que precisen diálisis, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, pudiéndose prorrogar hasta dieciocho meses en los supuestos de ingresos en centro hospitalario y operación quirúrgica, mientras dure dicha hospitalización.

2. Complemento de incapacidad vigente desde el 1 de enero de 2029:

A partir del 1 de enero de 2029 se volverá a aplicar el régimen de incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo 2021-2023, en los siguientes términos:

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

a) En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente autorizados por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, pudiéndose prorrogar hasta dieciocho meses en los supuestos de ingresos en centro hospitalario y operación quirúrgica, mientras dure dicha hospitalización.

b) A partir de la tercera baja y sucesivas, se complementará el 50 % de las retribuciones íntegras de los tres primeros días. A partir del cuarto día se complementará el 100 % de las retribuciones íntegras. Se excluyen los supuestos de recaída consistentes en una nueva baja producida por la misma enfermedad y los ingresos hospitalarios en cuyos casos se complementará el 100 % desde el primer día de la baja.

c) El personal en el caso de enfermedad común o accidente laboral que no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que le sea cubierto dicho periodo de carencia.

d) El personal comprendido en este convenio tendrá derecho que se le reserve la misma plaza que desempeño antes de ser baja por enfermedad durante

dieciocho meses, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Seguridad Social.

Avanzado este límite de dieciocho meses, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad, con los derechos señalados en el artículo 30.2 del presente convenio.

Artículo 43. Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 44. *Reducción de jornada para el cuidado de menores con enfermedad grave.*

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de

salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 45. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

En las empresas afectadas por este convenio colectivo pueden trabajar personas con características personales, culturales, sociales, demográficas, y sexuales muy distintas, por lo que hay que orientar las políticas en las empresas para facilitar la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes, además de rechazar cualquier tipo de discriminación, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, ideas políticas, orientación o identidad sexual, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector del comercio de Flores y Plantas en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición; conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 46. *Prohibición de la discriminación por razón de género.*

A. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de las personas candidatas. La contratación de personas trabajadoras no podrá quedar determinada en atención a la condición de género de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos. La clasificación en grupos profesionales regulada en el capítulo II del presente convenio colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto-ley 902/2020.

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 10 del presente convenio colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto-ley 902/2020).

Por ello, todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengán o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo conforme al RDL 902/2020 agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.

C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D. Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus personas trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género de la persona trabajadora afectada; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

F. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas del sector del comercio del Flores y Plantas la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el seno de la Comisión de Igualdad las partes negociarán un Protocolo de Acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 47. Comisión de Igualdad en el ámbito estatal del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas.

Se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de cuatro miembros, designando dos personas las organizaciones empresariales y otras dos personas las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas sobre las materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente acuerdo; así como de las medias de igualdad y de los planes de igualdad en las empresas.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, en el del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas.

Artículo 48. Planes de Igualdad en las Empresas del Comercio de Flores y Plantas.

1) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

2) En las empresas de Flores y Plantas que cuenten con más de 100 personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad conforme al RDL 901/2020 y desde el 7 de marzo de 2022 las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

3) La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión Negociadora de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la Dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a las representaciones sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.

4) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas que en el marco del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) constituirá a tal efecto un órgano de mediación en el seno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolvería mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento, en el seno del SIMA, constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes.

5) El Plan de Igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

6) En primer lugar, la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación negociado con la RLT en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto. A tal efecto se adjunta plantilla como anexo en la que constan los datos y parámetros que deben ser objeto de determinación y análisis.

A continuación, la Comisión de Igualdad en la empresa fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. Asimismo, se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 49.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos. Principios de ordenación:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 50. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El acoso moral o sexual efectuado a los compañeros de trabajo a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. Se considera por acoso toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

Se considerará acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se considera acoso moral. La situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Artículo 51. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

La actividad sindical en las empresas afectadas por el presente convenio se atenderá a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 52. Delegados y delegadas sindicales.

Podrá establecerse un delegado o delegada sindical en aquellas empresas de más de 100 personas trabajadoras. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados/as sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que los miembros de comité de empresa y los delegados o delegadas de personal.

Artículo 53. Tablón informativo.

En los centros de trabajo con más de 10 personas trabajadoras, pondrán a disposición de las centrales sindicales y de las plantillas un tablón de anuncios con fines de información, sin que esto suponga interrupción de la jornada laboral. El tablón se situará de forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización para todos y todas.

Artículo 54. Horas sindicales.

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre las personas del Comité de Empresa, delegados sindicales o delegados de personal. Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los delegados y delegadas o las personas del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva ley les reconozca a favor de otro u otros delegados delegadas o personas del comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes datos: nombre del cedente o cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

Los representantes de las personas trabajadoras cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que en número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativas, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 55. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tableros de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 56. *Comisión Mixta y procedimiento de solución autónoma de conflictos.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en la avda. de América, 25, 4.ª planta de 28002 de Madrid.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, y cuatro por las partes empresariales firmantes, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del convenio. Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

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

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

En este sentido, la Comisión Paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro, tanto en el ámbito nacional como en los autonómicos en función del ámbito territorial del conflicto.

4. La Comisión Mixta será competente para conocer denuncias previas sobre acoso sexual y moral. Tanto en este supuesto como en el de drogodependencias que no afecte al puesto de trabajo y, en su caso, cuando se puedan acreditar situaciones de violencia doméstica afectantes al trabajador, la Comisión Mixta podrá adoptar las recomendaciones oportunas a la vista de la documentación aportada y oídas ambas partes de la relación laboral (antiguo artículo 35 del convenio).

5. Establecerá en caso de discrepancia en la aplicación del artículo 41 del ET en las empresas, el mecanismo de resolución, bien a través de mediación previa antes de ir a la jurisdicción social o bien la aplicación de un arbitraje. Para ello deberá de recibir la siguiente información:

- Datos económicos de la empresa que desea aplicar el artículo 41.
- Modificación que va a realizar.
- Propuesta de acuerdo con la RLT.–Informe de situación de la RLT.

Una vez recabada esta información, la Comisión Mixta tiene un plazo de cinco días para resolver la cuestión, en caso de que no sea así, procederá a dictaminar el mecanismo de resolución: Mediación o Arbitraje.

Todas las consultas efectuadas por las personas trabajadoras y empresas deberán tramitarse necesariamente ante la misma por medio de cualquiera de las organizaciones firmantes del convenio.

Disposición transitoria primera. *Formación profesional.*

Las partes que suscriben el presente convenio colectivo se adhieren a los contenidos de la Ley 30/2015 y a al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector en orden a satisfacer el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y trabajadoras de las empresas contribuyendo con ello a la eficacia económica y a la competitividad de las empresas.

Disposición transitoria segunda.

La Comisión Negociadora adaptará el presente convenio a la normativa vigente de cada momento y para aquellas otras cuestiones que acuerden las partes de la misma.

Disposición adicional primera.

En virtud de lo estipulado en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores anexamos protocolo de actuación conforme a lo establecido en dicho precepto (anexo IV).

Disposición adicional segunda.

En virtud de lo estipulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas anexamos protocolo LGTBI (anexo V).

Disposición final primera. *Prelación de normas.*

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de tipo general.

Disposición final segunda.

Solo a los efectos estadísticos y con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de las personas trabajadoras, las retribuciones anuales en el presente convenio se refieren a las jornadas anuales indicadas en el artículo 22 del presente convenio.

Disposición final tercera. *Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente acuerdo.

ANEXO I

Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las personas trabajadoras del Comercio de Flores y Plantas

Definiciones

1. Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las personas trabajadoras del Comercio de Flores y Plantas.

Es el plan de pensiones del sistema de empleo regulado en las presentes especificaciones, que integra a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas.

Promotores del Plan o Entidades Promotoras.

Cada una de las empresas que instan a la creación o se incorporan posteriormente y participan en el desarrollo del Plan, cualquiera que sea la denominación social que en el futuro puedan adoptar y sin que alteren esta condición las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica.

2. Partícipe.

Es toda persona física vinculada laboralmente con cualquiera de los Promotores, desde que se adhiere al plan conforme al artículo 12 de las presentes especificaciones y mientras mantiene la condición de tal conforme a las mismas.

Asimismo, el empresario individual que realicen aportaciones empresariales a favor de sus trabajadores como entidad promotora en virtud de relación laboral podrá figurar como partícipe.

3. Partícipe en suspenso.

Se entiende por partícipe en suspenso al partícipe que ha cesado en la realización de aportaciones imputadas, pero mantiene sus derechos dentro del Plan.

4. Beneficiario.

Es toda persona física con derecho causado a prestaciones del Plan, desde que adquiere y mientras mantiene tal condición conforme a las presentes especificaciones.

5. Salario regulador.

Es la totalidad de retribuciones de la persona trabajadora. Constituyen la base de cálculo sobre la que se determinan las aportaciones.

6. Aportaciones de la entidad promotora.

Cantidades aportadas por cada entidad promotora, conforme a lo establecido en estas especificaciones y en el anexo correspondiente.

7. Aportaciones del partícipe.

Cantidades aportadas directamente por los partícipes, conforme a lo establecido en estas especificaciones.

8. Fondo de Pensiones o Fondo.

Es el Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan conforme a lo establecido en las presentes especificaciones.

9. Gestora o Entidad Gestora.

La Entidad Gestora del Fondo es «Vida Caixa SAU de Seguros y Reaseguros», con CIF A-58333261, domiciliada en Madrid, paseo de Recoletos 37, 3.ª Planta, 28004 Madrid, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 36790, folio 50, hoja M-658924 e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones, con el número C-611-G-0021.

10. Depositario o Entidad Depositaria.

La Entidad Depositaria del Fondo es Cecabank, SA, CIF A86436011, domiciliada en Madrid, calle Alcalá, número 27, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 30405, libro 0, folio 57, sección 8, hoja n.M-547.250, inscripción 1.ª, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones, con el número D0193.

11. Cuenta de Posición del Plan.

La Cuenta de Posición del Plan dentro del Fondo de Pensiones recoge las aportaciones y contribuciones, bienes y derechos correspondientes al plan, así como las rentas de las inversiones del Fondo de Pensiones atribuibles al plan, deducidos los gastos que le sean imputables. Con cargo a la Cuenta de Posición del Plan se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la ejecución de este.

12. Boletín de datos personales y de designación de beneficiarios.

Documento que los partícipes de cada Entidad Promotora que reúnen los requisitos necesarios para participar en el Plan presentan a la Comisión de Control del Plan con las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las aportaciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado. Si el documento lo presentara la persona trabajadora ante la Entidad Gestora, esta le trasladará a la Comisión de Control o a la Entidad Promotora correspondiente.

Asimismo, este boletín deberá incluir la designación de beneficiarios. En caso de no hacerlo, se entenderán designados los beneficiarios previstos en el artículo 23 de estas especificaciones, en el orden de prelación previsto en el mismo.

13. Boletín de Baja.

Documento que los empleados de cada Entidad Promotora que reúnen los requisitos necesarios para participar en el Plan presentan a la Comisión de Control del Plan declarando su deseo de no ser incorporado o causar baja del mismo. En todo caso, se facilitará a los beneficiarios la información relativa a Protección de Datos de Carácter Personal exigida por la normativa legal vigente en cada momento de dicha materia.

TÍTULO I

Denominación, objeto, régimen jurídico, modalidad y entrada en vigor

Artículo 1. *Denominación.*

El Plan de Pensiones instrumentado por las presentes especificaciones se denomina «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las personas trabajadoras del Comercio de Flores y Plantas».

Artículo 2. *Objeto y régimen jurídico.*

1. Las presentes especificaciones definen y regulan las relaciones jurídicas del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Comercio de Flores y Plantas

al objeto de articular un sistema de prestaciones sociales complementarias, en interés de los partícipes y a favor de quienes reúnan la condición de beneficiarios de este.

2. El Plan de Pensiones se regirá por lo dispuesto en las presentes especificaciones, incluyendo estas todos y cada uno de los correspondientes anexos por Empresa Promotora, en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y en las demás disposiciones que resulten aplicables.

Artículo 3. *Modalidad.*

El Plan de Pensiones pertenece a la modalidad del sistema de empleo de promoción conjunta en razón de los sujetos constituyentes y, en razón de las obligaciones estipuladas, se califica como de aportación definida.

Artículo 4. *Entrada en vigor.*

El presente plan entrará en vigor en la fecha de su formalización. Su duración es indefinida, sin perjuicio de lo establecido en las presentes especificaciones para los supuestos de terminación y liquidación del Plan.

TÍTULO II

Ámbito personal

Artículo 5. *Elementos personales.*

Son elementos personales del Plan las Entidades Promotoras, los Partícipes y los Beneficiarios.

CAPÍTULO I

De las Entidades Promotoras

Artículo 6. *Entidades Promotoras del Plan.*

1. Las Entidades Promotoras del Plan que motivan la creación de cada uno de los anexos de estas especificaciones son todas las empresas afectadas por el del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas, cualquiera que sea la denominación social que en el futuro puedan adoptar, y sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones, cesiones u otras situaciones análogas, o por cualquier otro supuesto de cesión global o parcial del patrimonio, que producirán la subrogación en los derechos y obligaciones de la entidad promotora originaria por parte de la nueva o nuevas empresas.

2. La creación del plan surge de un acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial que establecerá el proyecto inicial del plan. Como consecuencia del mismo, las Entidades Promotoras instan la creación del plan y/o participan en su desenvolvimiento, según se incorpore al plan desde su inicio, o posteriormente en el caso de nuevas empresas.

3. Cada Entidad Promotora contará con un anexo, que formará parte de las especificaciones y que contendrá todas las condiciones particulares relativas a aquella y a sus empleados partícipes, constando en todo caso las contribuciones y prestaciones correspondientes.

Estos anexos no podrán contener cláusulas o acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto alguna de las condiciones generales de las especificaciones del Plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

Artículo 7. *Incorporación de nuevas Entidades Promotoras.*

1. Igualmente podrán adquirir la condición de Entidades Promotoras las nuevas empresas que se incorporen con posterioridad al plan una vez constituido.

2. Las nuevas Entidades que deseen incorporarse como promotoras deberán presentar a la Comisión de Control del Plan una solicitud de admisión que deberá contener los siguientes extremos:

- a) Proyecto de anexo a que hace referencia el apartado 3 del artículo 6.
- b) Declaración de aceptación de las especificaciones del Plan y de las Normas de Funcionamiento del Fondo.

3. La incorporación efectiva de las nuevas Entidades Promotoras requerirá la aprobación de la Comisión de Control del Plan y deberá comunicarse la misma a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones dentro del plazo de treinta días desde el acuerdo de admisión, acompañando certificación de este junto con el anexo correspondiente.

Artículo 8. *Separación de Entidades Promotoras.*

1. La separación de una Entidad Promotora del Plan de Pensiones podrá tener lugar en los siguientes supuestos:

a) Cuando lo acuerden la empresa con la representación de sus trabajadores, con el objeto de incorporar a aquellos y sus derechos consolidados y económicos en otro Plan de Pensiones del sistema de empleo promovido por la empresa o al que se incorpore, en los siguientes casos:

I. Si como resultado de operaciones societarias, la Entidad resulte a la vez promotora del presente Plan de Pensiones y de otro u otros planes de pensiones del sistema de empleo, y se acuerde la concentración en uno distinto de aquel.

II. En cualquier otro supuesto, si así lo acuerdan la Entidad Promotora y la representación de sus trabajadores.

b) Por acuerdo de la Comisión de Control del Plan al entender que alguna Entidad Promotora ha dejado de reunir las condiciones o criterios generales establecidos en las presentes especificaciones para la adhesión y permanencia de alguna Entidad en el Plan.

c) En el caso de que alguna de las causas de terminación de los planes de pensiones establecidas en la normativa afecte exclusivamente a una Entidad Promotora del Plan. La Comisión de Control del Plan acordará la baja del Plan de la Entidad Promotora en cuestión en el plazo de dos meses desde que se ponga de manifiesto dicha causa.

2. La separación dará lugar al traslado de los Partícipes y Beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y de sus derechos a otro Plan de empleo promovido por aquella o por la resultante o resultantes de operaciones societarias.

3. Una vez formalizado el nuevo Plan de Pensiones o formalizada la incorporación al Plan o Planes de Pensiones que procedan, se efectuará el traslado de los derechos de los Partícipes y Beneficiarios afectados en el plazo de un mes desde que se acredite ante el Fondo de Pensiones la formalización referida, plazo que la Comisión de Control del Fondo podrá extender hasta tres meses si el saldo es superior al 10 por 100 de la cuenta de posición del Plan.

4. La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los Partícipes y Beneficiarios afectados.

Artículo 9. Derechos de las Entidades Promotoras.

Corresponde a las Entidades Promotoras el ejercicio de los derechos reconocidos en la normativa vigente y en las presentes especificaciones y, en particular, los siguientes:

- a) Participar en la Comisión de Control del Plan, mediante la designación de los vocales que le representen y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en estas especificaciones.
- b) Ser informado de la evolución financiera y actuarial del Plan de Pensiones.
- c) Recibir los datos personales y familiares de los Partícipes que resulten necesarios para determinar sus aportaciones al plan.

Artículo 10. Obligaciones de las Entidades Promotoras.

Las Entidades Promotoras estarán obligadas a:

- a) Realizar el desembolso de las contribuciones en la cuantía, forma y plazos previstos en estas especificaciones.
- b) Facilitar los datos que sobre los Partícipes le sean requeridos por la Comisión de Control y sean necesarios al objeto de realizar sus funciones de supervisión y control, garantizándose la intimidad, reserva y confidencialidad de los datos.
- c) Las demás obligaciones que establezcan las presentes especificaciones y la normativa vigente.

CAPÍTULO II

De los partícipes

Artículo 11. Partícipes.

1. Será Partícipe del Plan de Pensiones cualquier empleado de alguna de las Entidades Promotoras, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, salvo que, en el plazo de un mes desde que pueda ostentar tal condición, declare expresamente por escrito a la Comisión de Control del Plan su deseo a no ser incorporado al mismo.
2. Asimismo el empresario individual que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores como Entidad Promotora en virtud de relación laboral podrá figurar como partícipe.

Artículo 12. Alta de un Partícipe en el Plan.

1. Todo empleado, que cumpla los requisitos previstos en los párrafos siguientes de este apartado 12.1, se entenderá adherido directamente al plan, aceptando cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones y los derechos y obligaciones que se derivan de las mismas salvo que, en el plazo de un mes, declare expresamente por escrito a la Comisión de Control del Plan su deseo a no ser incorporado al mismo. Si tal manifestación la efectuara la persona trabajadora ante la correspondiente Entidad Promotora, esta la trasladará a la Comisión de Control.

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten dieciocho meses de antigüedad. Para el cómputo de esta antigüedad se seguirán las siguientes reglas:

– Para la integración inicial en el Plan de Pensiones, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada por cada persona asalariada, en la empresa en la que preste servicios en el momento de la formalización del Plan de Pensiones, computando a estos

efectos la antigüedad acreditada en el sector de actividad, en los términos previstos en estas especificaciones.

– Una vez formalizado el Plan de Pensiones, la antigüedad a considerar a efectos de determinar el derecho de integración en el mismo, será la acumulada que se acredite en cualquiera de las empresas del Sector.

Se entenderá como antigüedad acumulada en el sector cualquier prestación de servicios para empresas de este ámbito funcional, salvo que entre la extinción de una relación laboral y el comienzo de la siguiente, transcurra un período superior a cinco años. De producirse esta circunstancia, el cómputo de antigüedad deberá reiniciarse nuevamente, salvo en las situaciones de suspensión del contrato por ejercicio de cargo público representativo; causas de fuerza mayor; excedencia forzosa; decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; excedencia para desempeñar cargos sindicales.

– Desde el momento en que una persona se incorpora al Plan de Pensiones, los cambios de empresa posteriores, siempre que se trate de empresas integradas, bien en el ámbito del Plan de Pensiones, o bien en el de este convenio, no exigen la acreditación de nuevo período de carencia. La mera pertenencia al Plan de Pensiones supone la obligación del nuevo empleador de efectuar las contribuciones que correspondan desde el inicio de la nueva relación laboral.

2. Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser Partícipe podrá ser discriminado en el acceso al plan.

3. Para las personas trabajadoras que se incorporen a cualquiera de las Entidades Promotoras después de la formalización del Plan de Pensiones, su fecha de alta en el mismo se producirá con efectos de su respectiva fecha de ingreso en la empresa correspondiente, salvo que exprese e individualmente la persona trabajadora opte por no adherirse al plan.

Las personas trabajadoras cumplimentarán y firmarán el Boletín de Datos Personales de forma simultánea a la suscripción de su contrato de trabajo, sin que la no suscripción de este documento, salvo que sea por expresa negativa de la persona trabajadora, impida su incorporación como Partícipe al Plan de Pensiones.

4. Cada Entidad Promotora pondrá en conocimiento de la Comisión de Control del Plan, semestralmente ⁽¹⁾, las nuevas contrataciones que se produzcan en dicho período, junto con el Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios suscrito, en su caso, por el nuevo empleado.

⁽¹⁾ La periodicidad se establecerá en función principalmente a la del desembolso de las aportaciones.

5. Con ocasión de su incorporación al plan, el Partícipe tendrá derecho a obtener un ejemplar de las especificaciones del mismo y de la Declaración de Principios de Política de Inversión del fondo de pensiones al que se encuentra adscrito y el certificado de pertenencia.

Artículo 13. *Baja de un Partícipe en el Plan.*

Los Partícipes causarán baja en el Plan por alguna de las causas siguientes:

- a) Adquirir la condición de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- b) Por fallecimiento del Partícipe.
- c) Por la efectiva movilización de la totalidad de los Derechos Consolidados del Partícipe a otro plan de pensiones, una vez producida la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente sin pasar a prestar servicios para otra Entidad que ostente a su vez la condición de promotora de este plan.
- d) Por terminación del Plan, procediéndose a la movilización de los Derechos Consolidados según lo establecido en el artículo 30 de las presentes especificaciones.

Artículo 14. *Derechos de los Partícipes.*

Corresponden a los Partícipes del Plan los siguientes derechos:

a) Recibir la contribución de la Entidad Promotora a su favor de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 de las presentes especificaciones y el anexo que corresponda en cada caso.

b) La titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme a estas especificaciones y a las disposiciones generales aplicables.

c) Mantener sus Derechos Consolidados en el Plan, con la condición de Partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en estas especificaciones.

d) La facultad de movilizar sus Derechos Consolidados en los supuestos y formas previstos en estas especificaciones, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.

e) Hacer efectivos los Derechos Consolidados en los supuestos de enfermedad grave y paro de larga duración, de conformidad con el artículo 29 de estas especificaciones.

f) Solicitar y recibir de las Entidades Gestora y Depositaria el certificado individual de pertenencia al plan.

g) Obtener de la Comisión de Control, en el momento de causar alta en el Plan, copia de las presentes especificaciones y de la Declaración de Principios de Política de Inversión del Fondo de Pensiones al que se encuentra adscrito.

h) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las aportaciones directas o que se le hayan imputado individualmente en ese período y del valor de sus Derechos Consolidados a 31 de diciembre de cada año, distinguiéndose la parte correspondiente a aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007.

i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

Esta información contendrá asimismo un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, con expresa indicación de la totalidad de los gastos del fondo en la parte que sean imputables al plan expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición y, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

Toda esta información se pondrá a disposición de los partícipes con carácter trimestral.

j) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.

k) Participar en el desenvolvimiento del Plan, a través de sus representantes en la Comisión de Control, y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma.

l) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.

m) Recibir extracto semestral que recoja los acuerdos más significativos de la Comisión de Control, a juicio de la misma.

Artículo 15. *Obligaciones de los Partícipes.*

Son obligaciones de los Partícipes:

- a) Comunicar por escrito a la Comisión de Control del Plan y, en su caso, a la Entidad Promotora que le corresponda, las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las contribuciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se produzca en dichos datos. En cualquier caso, se garantizará la absoluta confidencialidad de dichos datos.
- b) Permitir a la Entidad Promotora correspondiente la entrega de datos que sobre los Partícipes resulten necesarios a la Comisión de Control para el desarrollo de sus funciones a los efectos del presente plan.
- c) Comunicar las contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme a las presentes especificaciones.
- d) Cumplir las normas establecidas en las presentes especificaciones y en las demás disposiciones generales aplicables.

Artículo 16. *Partícipes en suspenso.*

1. Se entiende por Partícipe en suspenso aquel para el cual su Entidad Promotora correspondiente ha cesado en la realización de contribuciones pero mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan.

2. Las Entidades Promotoras dejarán de efectuar sus contribuciones en los siguientes casos:

- a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con la Entidad Promotora correspondiente.
- b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente por alguna de las causas legalmente previstas, excepto en los supuestos previstos en el apartado 3 siguiente.

3. No se interrumpirán las contribuciones de las Entidades Promotoras a favor de las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Incapacidad temporal del Partícipe, artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Nacimiento, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de 6 años, artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Ejercicio de un cargo público representativo, artículo 45.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Fuerza mayor temporal, artículo 45.1.i) del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Excedencia forzosa, artículo 45.1.k) del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Situaciones previstas en el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- g) Cierre legal de la empresa, artículo 45.1.m) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los Derechos Consolidados de los Partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

Artículo 17. *Baja de los Partícipes en suspenso.*

Un Partícipe en suspenso causará baja por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho de movilizar sus Derechos Consolidados, una vez extinguida la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente o producida la separación de esta del plan.

- b) Por pasar de nuevo a Partícipe pleno del Plan en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones.
- c) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por terminación del presente plan, debiendo movilizar su Derecho Consolidado a otro plan de pensiones según lo dispuesto en estas especificaciones.

Artículo 18. *Derechos y obligaciones de los Partícipes en suspenso.*

1. Los derechos y obligaciones de los Partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir contribuciones de la Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al plan.
2. Los Partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión, reanudándose las contribuciones de la Entidad Promotora correspondiente.

CAPÍTULO III

De los beneficiarios

Artículo 19. *Beneficiarios.*

1. Serán Beneficiarios del Plan aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones.
2. En las contingencias de jubilación e incapacidad permanente, tendrá la condición de Beneficiario la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de Partícipe.
3. En el caso de la contingencia de fallecimiento de un Partícipe o un Beneficiario tendrán la condición de Beneficiarios las personas designadas por el propio Partícipe o Beneficiario en el Boletín de Designación de Beneficiarios. A falta de designación expresa, el orden de prelación de Beneficiarios será el orden de prelación de Beneficiarios será el cónyuge superviviente o, en su caso, la pareja de hecho, los hijos, los demás herederos legales y, en defecto de todos ellos, incrementará la cuenta de posición del propio Plan de Pensiones.

Artículo 20. *Baja de un Beneficiario en el Plan.*

Los Beneficiarios causarán baja en el Plan:

- a) Por recibir las prestaciones establecidas en estas especificaciones en forma de capital, de una sola vez, extinguiéndose los derechos del Beneficiario en el Plan.
- b) Por agotar, en su caso, la percepción de prestación de renta temporal.
- c) Por fallecimiento.
- d) Por terminación del presente plan.

Artículo 21. *Derechos de los Beneficiarios.*

Son derechos de los Beneficiarios:

- a) Percibir las prestaciones derivadas del Plan cuando se produzca y acredite debidamente el hecho causante en la forma estipulada en estas especificaciones, previa entrega de la documentación solicitada.
- b) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al plan en función de sus derechos económicos.
- c) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año, certificación de la Entidad Gestora, referida al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las cantidades percibidas durante el año y de las retenciones practicadas, así como sus

derechos económicos en el Plan, distinguiéndose la parte correspondiente a aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007.

d) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma, en los términos señalados en estas especificaciones.

e) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.

f) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.

g) Solicitar, por escrito, a la Comisión de Control del Plan certificado de pertenencia al mismo.

h) Conocer, a través de la Comisión de Control, el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria e Informe de la Auditoria del Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan, incluyendo la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, que sean imputables al plan.

i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las especificaciones del plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

Esta información contendrá asimismo un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, con expresa indicación de la totalidad de los gastos del fondo en la parte que sean imputables al plan expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición y, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

En todo caso, se facilitará a los beneficiarios la información relativa a Protección de Datos de Carácter Personal exigida por la normativa legal vigente en cada momento de dicha materia.

Artículo 22. *Obligaciones de los Beneficiarios.*

1. Los Beneficiarios deberán comunicar a la Entidad Gestora del Fondo los datos personales y familiares que le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de las prestaciones y su mantenimiento a lo largo del tiempo.

2. Asimismo, los Beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control el acaecimiento de la contingencia, en el plazo de seis meses desde el acaecimiento de la misma.

Artículo 23. *Designación de Beneficiarios.*

1. La designación de Beneficiarios se realizará a través de la entrega a la Comisión de Control del Plan del Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios cumplimentado por el Partícipe.

2. Dicha designación de Beneficiarios será personal, debiendo quedar perfectamente identificados con nombre y dos apellidos, dirección y número de documento nacional de identidad, en su caso. En el supuesto de que los designados sean extranjeros deberá mencionarse además su nacionalidad, número de identificación (NIF) o pasaporte.

3. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo orden de prelación, las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto los derechos económicos se distribuirán a partes iguales.

4. Será obligación del Partícipe el comunicar de forma fehaciente a la Comisión de Control las incidencias que se puedan producir con posterioridad a haberse entregado el antes mencionado boletín cumplimentado, así como cualquier variación en la designación de Beneficiarios.

TÍTULO III

Régimen económico y financiero

Artículo 24. *Sistema de financiación.*

El sistema de financiación del Plan consistirá en la capitalización financiera individual de las contribuciones correspondientes a cada uno de los Partícipes.

Artículo 25. *Adscripción a un Fondo de Pensiones.*

1. El Fondo al que se adscribe el presente Plan es «Florplant-Empleo, Fondo de Pensiones», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda con la clave F-1188 y en el Registro Mercantil de Barcelona, tomo 36533, folio 0029, hoja B292729, inscripción 1.^a, integrándose obligatoriamente en dicho Fondo las aportaciones al Plan.

2. La integración se realiza a través de la cuenta de posición del Plan en el Fondo, en las condiciones que se concretan en las presentes especificaciones, y con cargo a la cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas del Plan.

CAPÍTULO I

Aportaciones

Artículo 26. *Aportaciones y contribuciones al Plan.*

1. Las contribuciones al Plan de Pensiones vendrán determinadas para cada Entidad Promotora por el anexo que incorpora las condiciones particulares relativas a la misma.

2. Las contribuciones serán obligatorias para las Entidades Promotoras.

3. Para la realización de aportaciones al plan de pensiones se aplicará el valor diario correspondiente a la fecha de efectividad de dicha aportación.

Artículo 27. *Aportaciones de las Entidades Promotoras.*

1. Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada trabajador, serán de un 0,80% de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto la persona trabajadora preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del convenio colectivo. Con carácter adicional a las contribuciones empresariales anteriores, con carácter transitorio (disposición transitoria segunda), se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones (22 de marzo de 2006), por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan en la disposición transitoria segunda.

La base de cálculo que se utilizará para determinar la cuantía anual de ese 0,8 % será la siguiente:

a) Con carácter general, las retribuciones brutas percibidas por la persona trabajadora en el ejercicio anterior al de realización de la contribución empresarial.

b) Cuando un trabajador ingrese en una empresa perteneciente al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas, procedente de otra empresa del mismo sector, se utilizará como base de cálculo la retribución bruta anual de su categoría en la nueva empresa, conforme a las tablas salariales vigentes en el ejercicio anterior al de realización de la contribución empresarial.

En el caso anterior, las contribuciones empresariales realizadas por una empresa del sector, en beneficio de un trabajador en un ejercicio concreto, serán incompatibles con las realizadas por la empresa que suceda a aquella en la condición de empleadora.

c) Cuando un trabajador supere, a lo largo de un ejercicio, el cumplimiento del período de carencia máximo previsto en las especificaciones del Plan (un mes), se realizarán en su favor, en la proporción que corresponda al período que transcurre entre ese momento y la finalización del ejercicio, las contribuciones empresariales del 0,8 % previsto en este artículo, tomando como base la mayor de las dos siguientes:

- la misma que se recoge en el apartado anterior, siempre sobre la retribución bruta anual de un ejercicio completo, derivada del convenio colectivo.
- las percepciones efectivamente percibidas por dicho trabajador en la empresa en el ejercicio anterior.

2. Las contribuciones empresariales se efectuarán el 1 de junio o el 31 de diciembre de cada año, con la excepción prevista en el apartado anterior para trabajadores que superen el período de carencia a lo largo del ejercicio.

Cuando la persona trabajadora se incorpore a la empresa a lo largo del año, acreditando el período de carencia de un mes en empresas del sector previsto en el artículo 12 de estas especificaciones, la contribución empresarial correspondiente al primer año será proporcional al tiempo de prestación de servicios y se efectuará el 1 de junio, coincidiendo con la contribución empresarial a favor del conjunto de partícipes del Plan, si el ingreso es anterior a esa fecha. Si el ingreso es posterior al 1.º de junio, la contribución empresarial deberá efectuarse antes de finalizar el mes en que se produzca el alta en la empresa.

En el supuesto previsto en el apartado 1.c) de este artículo 27, las contribuciones empresariales se efectuarán con carácter general el 1 de junio del ejercicio en que se acredita el requisito de 1 mes o, antes de finalizar el mes en que se produzca esa circunstancia, si acontece después de esa fecha.

Cuando a lo largo de un ejercicio, una persona trabajadora presta servicios para dos o más empresas del ámbito funcional del convenio, cada una de ellas realizará las contribuciones empresariales que corresponden al período temporal en que preste servicios en esa empresa.

Cuando una persona trabajadora cause baja en la empresa antes del 1 de junio del año en curso o fecha en que debieran realizarse las contribuciones empresariales si fuese distinta a la anterior, la empresa realizará las contribuciones empresariales al Plan de Pensiones en beneficio de ese trabajador, coincidiendo con el abono de la liquidación salarial correspondiente.

3. Las contribuciones de las Entidades Promotoras tendrán el carácter de irrevocables desde el momento de su devengo según las especificaciones del Plan, aunque no se hayan hecho efectivas.

4. La diferenciación de contribuciones de las Entidades Promotoras correspondientes a cada Partícipe se realizará conforme a criterios objetivos previamente acordados en negociación colectiva de eficacia general.

5. Cada Entidad Promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus trabajadores-Partícipes previstas en su anexo, sin perjuicio de la mediación en el pago de contribuciones que realice alguna de las Entidades Promotoras por cuenta de otras.

6. En todo caso, las contribuciones a cargo de cada Entidad Promotora no podrán exceder del límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.

7. Para los Partícipes de nueva incorporación, las contribuciones se realizarán con efectos de la fecha de ingreso en la empresa Promotora.

8. Para los empleados que causen baja en la empresa Promotora se realizará la contribución que corresponda, en el mes en que hayan causado baja y proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios desde la última contribución realizada.

Artículo 28. *Aportaciones de los Partícipes.*

1. Los Partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias al Plan, en efectivo o mediante cargo en cuenta. Para este último caso se requerirá la correspondiente autorización escrita, que deberá formalizar el Partícipe.
2. Tales aportaciones se realizarán directamente por el Partícipe, aunque resultará admisible la mera mediación en el pago por parte de un tercero, el cual habrá de acreditar ante la Entidad Depositaria del Fondo estar debidamente autorizado por aquel para efectuar el ingreso.
3. El Partícipe podrá fijar aportaciones periódicas mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.
4. El Partícipe podrá modificar en cualquier momento la cuantía y periodicidad de sus aportaciones, así como interrumpir la realización de estas por periodo indeterminado.
5. En todo momento, el Partícipe podrá realizar aportaciones extraordinarias, independientemente de las que, en su caso, periódicamente venga realizando, así como movilizar al Plan derechos consolidados procedentes de otros planes, en los términos estipulados en la normativa vigente.
6. Las aportaciones voluntarias se llevarán a cabo por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto por la Entidad Gestora, una vez aprobados por la Comisión de Control, siendo, una vez realizadas, irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material imputable a las Entidades Gestora o Depositaria del Fondo de Pensiones, sin perjuicio de la devolución del exceso de aportaciones en el caso de exceder el límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.
7. Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a la Comisión de Control de la cuantía individualizada de aportaciones y movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente por los Partícipes en el Plan, distinguiéndose las aportaciones periódicas de las extraordinarias. Dicho informe trimestral incluirá, también, datos relativos a la evolución de tales aportaciones y derechos, así como todos aquellos que oportunamente se acuerden.

CAPÍTULO II

Derechos consolidados

Artículo 29. *Derechos Consolidados.*

1. Constituirán Derechos Consolidados del Partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las aportaciones, directas o imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido.
2. Los Derechos Consolidados únicamente podrán hacerse efectivos para satisfacer las prestaciones del Plan o en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, en los casos y en los términos previstos en la normativa vigente.
3. Estos Derechos Consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad o paro de larga duración mencionados.

Artículo 30. *Movilidad de Derechos Consolidados.*

1. Los Derechos Consolidados serán movilizables en los supuestos contemplados por la legislación de Planes y Fondos de Pensiones y por estas especificaciones.
2. El Partícipe que extinga su relación laboral con su Entidad Promotora y no pase a prestar servicios con otra Entidad Promotora de este Plan podrá movilizar sus Derechos Consolidados a otro plan de pensiones, plan de previsión asegurado o plan de

previsión social empresarial que él designe. Para ello, deberá entregar a la Comisión de Control del Plan o a la Entidad Gestora o Aseguradora certificación expedida por el nuevo plan aceptando su admisión e indicando los datos identificativos de la cuenta del Fondo de Pensiones al que dicho plan se encuentre adscrito, a efectos de realizar la transferencia pertinente. Si no se produjese la designación indicada, se le considerará Partícipe en suspenso, desde la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora.

En tanto no se produzca la transferencia o movilización de los Derechos Consolidados, el Partícipe tendrá la condición de Partícipe en suspenso y aquellos se verán ajustados por la imputación de resultados que le correspondan durante el período de su mantenimiento en el Plan.

3. La movilización de la totalidad de los derechos consolidados causará la baja del Partícipe en el Plan.

4. En el supuesto de movilización de Derechos Consolidados, su cuantía será igual al valor certificado en el día inmediatamente anterior al que se realice la efectiva movilización, minorada en los gastos que legalmente procedan.

5. Los Partícipes podrán movilizar al presente Plan los Derechos Consolidados que tengan en otro plan de pensiones, plan de previsión social empresarial, plan de previsión asegurado o seguro colectivo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 28.5 de estas especificaciones y conforme a la legislación vigente.

6. Los gastos que se deriven de la transferencia de los Derechos Consolidados correrán a cargo exclusivamente del titular de tales derechos.

7. Por terminación del plan.

8. En caso de movilización parcial de derechos consolidados, la solicitud del partícipe deberá incluir indicación referente a si los derechos consolidados que desea movilizar corresponden a aportaciones anteriores o posteriores a 1 de enero de 2007, si las hubiera. Los derechos consolidados a movilizar se calcularán de forma proporcional según correspondan a aportaciones anteriores y posteriores a dicha fecha, cuando estas existan y el partícipe no haya realizado la indicación señalada anteriormente.

9. Para la movilización de derechos consolidados, se aplicará el valor diario correspondiente a la fecha de efectividad de dicha movilización.

Artículo 31. *Supuestos excepcionales de liquidez de los Derechos Consolidados.*

1. Los derechos consolidados de los Partícipes solo se harán efectivos a los exclusivos efectos de su integración en otro Plan de Pensiones, preferentemente del sistema de empleo.

2. No obstante, el Partícipe, con carácter excepcional, podrá hacer efectivos sus derechos consolidados en el caso de que se vea afectado por una enfermedad grave o situación de desempleo de larga duración. 1) Enfermedad grave:

a) Se entenderá enfermedad grave: Cualquier dolencia o lesión física o psíquica del partícipe o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el Partícipe o de él dependa.

Dicha dolencia será tal que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un periodo continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo, o que genere secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual.

b) Para que sea considerada enfermedad grave a estos efectos, tendrá que acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias del Sistema de Salud o entidades concertadas que atiendan al afectado:

c) Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por incapacidad permanente en

cualquiera de sus grados, conforme al Régimen de Seguridad Social, y siempre que supongan para el Partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos. II) Desempleo de larga duración:

a) Tendrá la consideración de desempleo de larga duración, a los efectos previstos en el presente artículo, la situación legal de desempleo del Partícipe, siempre que estando inscrito en el Instituto Nacional de Empleo u organismo público competente, como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

b) Se entenderá como situación legal de desempleo la derivada de la extinción de la relación laboral del Partícipe con los Promotores del Plan de Pensiones, de conformidad con lo establecido en el artículo 208.1.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante un pago o en pagos sucesivos en tanto se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas. La percepción de los derechos consolidados no será incompatible con la realización por parte del Partícipe o del Promotor de Aportaciones a cualquier Plan de Pensiones mientras se mantenga dicha circunstancia.

El Partícipe afectado por una de las situaciones descritas deberá aportar a la Comisión de Control la documentación acreditativa de dicha situación, pudiendo esta última, solicitar, si lo considera oportuno, documentación adicional que será contrastada por parte de la Entidad Gestora antes de proceder al pago con cargo al Derecho Consolidado.

CAPÍTULO III

Prestaciones

Artículo 32. *Prestaciones.*

Las prestaciones, consistentes en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los Beneficiarios del presente Plan de Pensiones acaecida la contingencia cubierta por el mismo, son las siguientes:

1. Prestación por jubilación.

1.1 Todo Partícipe tendrá derecho a esta prestación cuando acceda a la jubilación en conforme a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente, sea la edad ordinaria, anticipada o posteriormente.

1.2 Caso de no ser posible el acceso del Partícipe a la jubilación, se entenderá producido el hecho causante de esta contingencia a partir de los 65 años siempre que el Partícipe cese o haya cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones y no se halle cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.

1.3 Las personas que, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial tendrán la condición de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en este plan susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total.

1.4 Asimismo, el Partícipe podrá anticipar el cobro de la prestación correspondiente a jubilación siempre que acredite la simultánea concurrencia de las siguientes circunstancias:

a) Cesar o haber cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones.

b) Tener cumplidos 60 años o más de edad.

c) No hallarse cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en alguno de ellos.

d) No reunir aún los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

e) No realizar aportaciones, ni directas ni imputadas, a este ni a ningún plan de pensiones para la contingencia de jubilación.

2. Prestación por fallecimiento.

Si un Partícipe o un Beneficiario del Plan falleciese, el Beneficiario/s por ellos designados o acreditados según el apartado 3 del artículo 19, percibirán la prestación por fallecimiento en la forma y proporción que, en su caso, dicho Partícipe o Beneficiario haya establecido.

3. Prestación por incapacidad permanente.

Si un Partícipe, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la empresa por quedar en situación de incapacitado en cualquiera de los grados siguiente: total, absoluta y gran invalidez, percibirá la prestación por incapacidad permanente prevista por el Plan, independientemente del hecho determinante de dicha incapacidad. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.

Artículo 33. *Cuantía de las prestaciones.*

La cuantía de las prestaciones será igual al Derecho Consolidado de cada Partícipe en el momento de producirse el hecho causante de las mismas.

Artículo 34. *Forma de cobro de las prestaciones.*

1. Los Beneficiarios del presente Plan, acaecida la contingencia cubierta por el mismo, podrán elegir la percepción de la prestación correspondiente en forma de capital, en forma de renta financiera, en forma mixta o en forma de pagos sin periodicidad regular.

2. La prestación en forma de capital consistirá en la percepción de pago único que, podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

En cualquier caso, si llegado el vencimiento, el beneficiario no señalase en el plazo establecido el medio de pago, la Entidad Gestora depositará su importe en una entidad de crédito a disposición y por cuenta del Beneficiario, entendiéndose así satisfecha la prestación a cargo del Plan de Pensiones.

3. La prestación en forma de renta consistirá en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular siendo al menos uno en cada anualidad.

El pago de estas rentas podrá ser inmediato desde la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

La cuantía de la renta podrá ser constante o revalorizable.

La revisión periódica de la renta podrá hacerse conforme a un índice predeterminado en el momento de elección de esta forma de cobro. En este caso serán admisibles cualquier índice que pueda ser objetivado, por ejemplo, evolución del Índice de Precios al Consumo del año anterior, o cualquier otro que permita la actualización de la prestación en forma de renta.

4. La prestación en forma mixta consistirá en la combinación de cualquiera de las modalidades de renta con un único cobro en forma de capital, debiéndose ajustar ambos a lo establecido en los apartados anteriores.

5. El beneficiario de una prestación diferida o en curso de pago podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente previstos, en los términos siguientes:

5.1 Cuando se haya optado por percibir la prestación en forma de capital diferido, se podrá anticipar el vencimiento del capital en su totalidad.

5.2 Cuando se haya optado por percibir la prestación en forma de renta, podrá: a) anticipar, en cualquier momento, el capital equivalente a los derechos remanentes totales; b) anticipar en cada ejercicio las rentas pendientes de cobro en el año natural.

5.3 Cuando se haya optado por percibir la prestación de forma mixta (capital-renta), podrá: a) anticipar el capital equivalente a los derechos remanentes totales por ambos conceptos; b) anticipar, únicamente, la totalidad del capital predeterminado; c) anticipar, únicamente las rentas pendientes en su totalidad; d) anticipar en cada ejercicio las rentas pendientes de cobro en el año natural.

Artículo 35. Solicitud de la prestación y documentación acreditativa.

1. El Beneficiario o su representante legal comunicará por escrito a la Comisión de Control del Plan de Pensiones o a la Entidad Gestora el acaecimiento de la contingencia cubierta por el Plan, señalando la forma elegida para el cobro de la prestación y presentando la correspondiente documentación.

2. Para el reconocimiento de las prestaciones será necesario aportar la siguiente documentación:

a) En los casos de jubilación: DNI y documento que acredite la jubilación o, en su caso, el cumplimiento de 65 años sin derecho a prestación pública de jubilación.

b) En los casos de fallecimiento del Partícipe o Beneficiario: certificado de defunción, documento acreditativo de su condición de Beneficiario. En defecto de designación expresa de beneficiarios, se deberá acreditar su condición de heredero.

En los supuestos de parejas de hecho será válida la inscripción en un Registro Administrativo de estas situaciones o las pruebas razonables que acrediten tal situación de convivencia.

c) En los casos de incapacidad permanente: DNI, copia de la propuesta y resolución definitiva del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, sentencia del órgano jurisdiccional social.

3. La Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el Plan notificará por escrito al beneficiario el reconocimiento de su derecho a la prestación, dentro del plazo máximo de quince días desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento y demás elementos definitorios de la prestación de acuerdo con la opción señalada por aquel.

4. Si la prestación se percibe en forma de capital inmediato, se abonará al beneficiario por transferencia bancaria, dentro del plazo máximo de siete días desde que este presentase la documentación correspondiente.

5. En el caso de solicitarse un cobro parcial de la prestación, la solicitud del partícipe deberá incluir indicación referente a si los derechos consolidados que desea percibir corresponden a aportaciones anteriores o posteriores a 1 de enero de 2007, si las hubiera.

6. La Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el Plan dará información a la Comisión de Control de todas aquellas prestaciones reconocidas, así como de cualquiera de los extremos que en que estas se configuren.

7. Para el pago de prestaciones de forma de capital, pagos sin periodicidad regular, o pagos únicos o sucesivos, se aplicará el valor diario correspondiente a la fecha de vencimiento prevista.

8. Para el pago de prestaciones en forma de renta financiera, se aplicará el valor diario correspondiente a la fecha de abono prevista.

9. Para la contratación de la prestación en forma de renta de seguros, se aplicará el valor diario correspondiente a la fecha de contratación.

TÍTULO IV

La Comisión de Control del Plan

Artículo 36. *Objeto y domicilio.*

El funcionamiento y ejecución del Plan será supervisado por la Comisión de Control, que tendrá su sede en el domicilio social de la Asociación Española de Floristas, Cl. Julián Camarillo, 47, C, 108, 28037 de Madrid, siendo su domicilio a efectos de notificaciones paseo de Recoletos, 37, 3.ª Planta, 28004 Madrid.

Artículo 37. *Composición de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control se ajustará al sistema de representación conjunta y estará constituida inicialmente por 10 miembros; 6 en representación de los Partícipes, incluyendo los que han cesado la relación laboral y Beneficiarios y 4 en representación de las Entidades Promotoras.

2. La mayoría absoluta la ostentará siempre la representación de los Partícipes.

3. La incorporación futura de una nueva empresa al Plan no alterará la composición de la Comisión de Control hasta su próxima renovación.

Artículo 38. *Elección de la Comisión de Control.*

Los miembros de la Comisión de Control del presente Plan serán designados por los representantes de las Entidades Promotoras y por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito supraempresarial.

1. Designación de los representantes de las Entidades Promotoras.

1.1 Los representantes de las Entidades Promotoras en la Comisión de Control serán las personas designadas libremente al efecto por las mismas en cada momento, debiendo ser confirmados cuando lleven cuatro años en el cargo. A tal efecto, la Federación Española de Empresarios Floristas y la Asociación Española de Floristas Interflora consensuarán las personas a designar.

1.2 No obstante, las Entidades Promotoras podrán revocar el nombramiento en cualquier momento y sustituir a sus representantes designando otros en lugar de los nombrados con anterioridad para cada período.

1.3 La designación, revocación o sustitución será comunicada a la Comisión de Control por representante/s de las Entidades Promotoras facultado/s para ello.

2. Designación de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios.

2.1 Los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control serán designados conjuntamente por parte de la representación de las personas trabajadoras en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas, y en su defecto se solicitará certificación de la Dirección General de Trabajo a este respecto.

2.2 La designación se efectuará por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito sectorial antes mencionado, tomando como grado de representación de cada organización sindical.

2.3 Los miembros designados habrán de contar como mínimo, con el apoyo de las organizaciones sindicales que representen el cincuenta y un por ciento (51 %) de los

miembros de comités de empresa y delegados de personal del sector, en el momento de realizarse la elección.

2.4 Con objeto de acreditar la elección de los representantes de partícipes y beneficiarios, cuando proceda efectuar la renovación cuatrienal, las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito de las empresas promotoras, que cuenten con, al menos, el 51 % de la suma de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en dichas empresas, suscribirán un Acuerdo escrito por el que designarán a los representantes de partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control.

2.5 Tal acuerdo será remitido a la Comisión de Control saliente que procederá a su renovación, en el plazo de un mes desde la recepción del acuerdo mencionado.

2.6 Cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la Comisión de Control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de estos.

2.7 Una vez aceptada, la representación tendrá una duración de cuatro años, pudiendo los representantes ser renovados.

2.8 La renovación de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios se realizará en su totalidad cada cuatro años desde la constitución de la Comisión de Control.

2.9 Durante el mandato, cada organización sindical, que haya nombrado uno o varios miembros de la comisión de control, en representación de partícipes y beneficiarios, dentro del acuerdo conjunto de designación que se regula en el apartado 2.4 podrá sustituir por cualquier causa (dimisión, revocación del nombramiento adoptado por la propia organización sindical, fallecimiento,...) a su/s representante/s designando otro u otros en lugar del/los nombrado/s con anterioridad a la finalización del período para el que fueron elegidos. En tal supuesto, el mandato del nuevo miembro de la comisión de control se extenderá, únicamente, hasta la finalización del mandato ordinario de la persona sustituida.

2.10 En el supuesto de que, vencido el mandato de la Comisión de Control, no se le hubiese realizado notificación del acuerdo de designación regulado en este apartado, la Comisión de Control promoverá la determinación de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios aplicando para ello la regla de la proporcionalidad entre los representantes de las organizaciones sindicales más representativas en la Mesa Negociadora. Para ello solicitará certificación en el Ministerio de Trabajo y comunicará a cada organización sindical el número de representantes que les corresponde en la Comisión de Control requiriéndoles para su designación en el plazo de un mes.

Artículo 39. *Presidencia y Secretaría.*

1. Los miembros de la Comisión de Control designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la Presidencia y la Secretaría con las funciones inherentes a estos cargos.

2. La Presidencia de la Comisión de Control del Plan la ostentará una persona elegida entre los representantes de los Partícipes en dicho órgano y a propuesta de estos.

3. El secretario será elegido de entre los representantes de las Entidades Promotoras.

4. Asimismo se nombrará un vicepresidente y un Vicesecretario que asumirán las funciones de Presidente y Secretario respectivamente en ausencia de estos.

Artículo 40. *Gratuidad de los cargos.*

Los miembros de la Comisión de Control ejercerán sus funciones gratuitamente, siéndoles reembolsados por el Fondo los gastos necesarios y justificados en que hayan incurrido en el desempeño de sus funciones.

Artículo 41. *Incapacidades e incompatibilidades.*

No podrán ser miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones aquellas personas que ostenten, directa o indirectamente, una participación superior al 5 % del capital desembolsado de la Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la Entidad Gestora en un porcentaje superior al anteriormente indicado por los miembros de la Comisión de Control producirá su cese en la misma.

Artículo 42. *Funciones de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones:

a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus Partícipes y Beneficiarios, en relación con el resto de los elementos personales del mismo así como en relación con el Fondo y con las Entidades Gestora y Depositaria que intervengan en la administración.

b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan, así como al resto de profesionales que se consideren necesarios en el asesoramiento y atención a los intereses del propio Plan, Partícipes y Beneficiarios.

c) Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito.

d) Acordar modificaciones al presente Plan de Pensiones en los casos y según el procedimiento establecido en las presentes especificaciones.

e) Aprobar las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, contribuciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales requeridas por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones, en los casos y conforme a los procedimientos que se establecen en estas especificaciones.

Por lo que se refiere al régimen de prestaciones, aportaciones, y contribuciones modificado por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, la Comisión de Control adaptará las presentes especificaciones a lo establecido en el citado acuerdo, según el artículo 45 de ellas.

f) Supervisar la adecuación del saldo de la Cuenta de Posición del Plan en el Fondo de Pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan, así como el estricto cumplimiento por las Entidades Gestora y Depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los Partícipes y Beneficiarios del Plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan.

g) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los Partícipes y Beneficiarios ante el Fondo de Pensiones, las Entidades Gestora y Depositaria y, en general, ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.

h) Acordar la movilización de la Cuenta de posición del Plan a otro Fondo.

i) Remitir a los Partícipes y, en su caso, Beneficiarios, al menos trimestralmente, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, política de inversiones y comisiones de gestión y depósito del Fondo donde esté integrado y cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

A fin del correcto desempeño de sus funciones, y en lo que a la comunicación de la evolución y situación de los derechos económicos en el Plan se refiere, la Comisión de Control precisará, la información individualizada que los Partícipes y Beneficiarios recibirán directamente de la Entidad Gestora del Fondo, que se limitará a ejecutar el envío que realiza la Comisión de Control y, bajo la denominación de esta, si bien indicando que es la Entidad Gestora la que ha suministrado la información individualizada que es objeto de este envío. Además, la Comisión de Control determinará el contenido, con datos globales, del informe de gestión que la Entidad Gestora deberá remitir a dicha comisión.

j) Decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones generales aplicables y las presente especificaciones le atribuyen competencia.

k) Atender y resolver las consultas y reclamaciones que le formulen los Partícipes y Beneficiarios e instar en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o ante la Entidad Gestora.

l) Acordar la terminación del Plan de conformidad con lo que establece el artículo 46 de las presentes especificaciones.

m) Seleccionar la Compañía Aseguradora que, en su caso, pueda cubrir las prestaciones definidas del Plan y aquellas pagaderas en forma de renta.

n) Acordar la presencia en las reuniones de cualquier asesor, Partícipe, Beneficiario o tercera persona necesaria para el esclarecimiento de los temas a tratar.

2. El presidente de la comisión tendrá las siguientes funciones:

a) La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida la propia comisión o, en su defecto, informando a la misma en el menor plazo posible a efectos de su ratificación.

b) La presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, actuando de moderador en las mismas, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados en aquella y pudiendo delegar estas facultades con carácter general o particular.

c) La convocatoria de toda clase de reuniones, previa elaboración y comunicación a todos los miembros del orden del día.

d) Las demás que pueda delegarle la Comisión de Control.

3. Serán funciones del secretario:

a) Levantar el Acta correspondiente de cada reunión con el Visto Bueno del presidente.

b) Llevar registro de las Actas, así como de toda clase de escritos dirigidos a la Comisión de Control.

c) Custodiar la documentación relativa al Plan, que físicamente permanecerá en el local de la Comisión de Control, salvo que esta acuerde otra ubicación.

d) Expedir certificaciones, con el Visto Bueno del presidente, sobre las Actas y sobre las comunicaciones que se hayan de realizar a Partícipes y Beneficiarios o a los organismos públicos a los que sea preceptivo según la normativa vigente.

e) Las demás que puedan delegarle el presidente o, en su caso, la misma Comisión de Control.

Artículo 43. *Funcionamiento de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control se reunirá en única convocatoria, al menos, semestralmente, en sesión ordinaria debidamente convocada por su presidente. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuantas veces sea convocada por el presidente a iniciativa propia o a solicitud de una cuarta parte de sus miembros.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control deberán contener el orden del día de los asuntos a tratar y realizarse con al menos una semana de antelación a la fecha de su celebración, salvo que la reunión tenga carácter muy urgente, supuesto en que, se efectuará con dos días de anticipación. Si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.

2. La asistencia a la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la comisión. La representación se ejercitará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión pudiendo cualquier miembro ostentar más de una representación delegada.

La comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente reunida, concurran la mayoría de sus miembros, directamente o por representación.

3. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto.

El derecho de voto puede ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida.

4. En general, y salvo que en las presentes especificaciones se establezca otra cosa, la Comisión de Control adoptará los acuerdos por mayoría simple.

5. Requerirá al menos el 70 % de los votos de los miembros que integren la Comisión de Control la adopción de los acuerdos en los siguientes casos:

a) Modificación de las especificaciones en todo lo relativo a:

- a.1) Régimen, conceptos o cuantías de las contribuciones.
- a.2) Modalidad del Plan.
- a.3) Composición y funcionamiento de la Comisión de Control.
- a.4) Modificación, derogación o sustitución del presente artículo.

b) Terminación del Plan.

6. Dado que el Plan de Pensiones es de aportación definida para la contingencia de jubilación, la adopción de los acuerdos que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirá, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los Partícipes en la Comisión de Control.

Necesariamente se consideran decisiones que afectan a la política de inversión los acuerdos relativos a:

- a) La elección y cambio de fondo de pensiones.
- b) La delegación en la Entidad Gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones, así como la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades.
- c) El ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos.
- d) La selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos.
- e) La canalización de recursos del Plan a otro fondo o adscripción del Plan a varios fondos.

7. Cualquier otra modificación de estas especificaciones distintas a las expuestas anteriormente en los apartados 5 y 6 se aprobarán por mayoría simple.

8. De cada reunión se extenderá por el secretario la correspondiente Acta con el Visto Bueno del presidente.

9. Los acuerdos de la Comisión de Control deberán ser ejecutados por el presidente o, en su defecto, por la persona en quien este último o la Comisión de Control haya delegado expresamente la facultad de ejecutar un acuerdo en concreto.

10. Los miembros de la Comisión de Control, individual o colectivamente, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva en lo inherente a su cargo, manteniendo secreto sobre las informaciones de carácter reservado relativas al presente Plan o a cualquiera de sus Empresa Promotoras, así como sobre los datos individuales sobre Partícipes y/o Beneficiarios que puedan llegar a conocer en virtud de su cargo. Esta obligación permanece incluso después de cesar en sus funciones.

TÍTULO V

Revisión, modificación y terminación del plan

Artículo 44. *Revisión del Plan.*

1. El sistema financiero y actuarial del Plan será revisado al menos cada tres años por un actuario y, en su caso, aquellos otros profesionales que sean precisos, distintos a los que pudieran intervenir en el desenvolvimiento normal del Plan.

2. Esta revisión financiero-actuarial comprenderá la evaluación individualizada relativa a cada empresa promotora, así como del plan de pensiones en su conjunto.

3. La revisión de los aspectos actuariales incluirá como mínimo la siguiente información:

- a) Descripción de los aspectos fundamentales del plan.
- b) Datos del colectivo valorado.
- c) Metodología actuarial.
- d) Hipótesis utilizadas.
- e) Análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos.
- f) Resultados y análisis de las valoraciones actuariales.
- g) Análisis de la cuenta de posición del Plan.
- h) Análisis de la solvencia del Plan.
- i) Proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión actuarial.
- j) Conclusiones y recomendaciones.

4. Los aspectos financieros de la revisión se referirán a la política de inversión llevada a cabo, con relación a los objetivos y características del Plan y, como mínimo, incluirá los siguientes aspectos:

- a) Criterios básicos de la política de inversiones fijada por la comisión de control.
- b) Características de los activos que integran la cartera.
- c) Establecimiento de índices de referencia que reflejen la política y la estrategia de inversión.
- d) Análisis de las posibles desviaciones respecto de los índices de referencia.
- e) Políticas de gestión y distribución de activos según criterios de rentabilidad y riesgo y su adecuación a los objetivos y características del Plan.
- f) Análisis de sensibilidad de las inversiones.
- g) Análisis de la duración de las carteras y de la congruencia de plazos respecto de las obligaciones del Plan.

Artículo 45. *Modificación del Plan.*

1. El Plan podrá modificarse por la Comisión de Control según el procedimiento señalado en el presente artículo de estas especificaciones.

2. Asimismo, el régimen de prestaciones y aportaciones y contribuciones o cualesquiera otros extremos del Plan de Pensiones podrán ser modificados por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general en el ámbito de una o más Entidades Promotoras (supraempresarial). Una vez alcanzado este acuerdo, los cambios de las especificaciones que haya previsto serán de aplicación directa, formando parte del cuerpo normativo que constituyen estas, sin necesidad de acto alguno por parte de la Comisión de Control con posterioridad a la adopción del mencionado acuerdo sin perjuicio de la obligación de esta de acomodar las especificaciones y el anexo correspondiente.

3. No obstante, la modificación de las condiciones particulares contenidas en los anexos de cada empresa se realizará por acuerdo adoptado entre la misma y la

representación de sus personas trabajadoras, de acuerdo con las normas que se establezcan en los mencionados anexos.

Estos anexos no podrán contener cláusulas o acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto alguna de las condiciones generales de las especificaciones del Plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

4. Las modificaciones del Plan, efectuadas por cualquiera de las vías expresadas en los apartados anteriores, deberán ser comunicadas, por la Comisión de Control del Plan a los Partícipes y Beneficiarios.

Artículo 46. *Terminación del Plan.*

1. Serán causas de terminación del presente Plan de Pensiones las siguientes:

a) Disolución de todas las Entidades Promotoras del Plan. A estos efectos, no será causa de terminación del Plan la disolución de las Entidades Promotoras por fusión, cesión, escisión u otras situaciones análogas, absorción o venta de la empresa o de parte de su actividad, o por cualquier otro supuesto de cesión del patrimonio. La entidad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora disuelta.

b) Ausencia de Partícipes y Beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.

c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del Plan.

d) Por dejar de cumplir los principios básicos de los Planes y Fondos de Pensiones.

e) Por la paralización de su Comisión de Control, de modo que resulte imposible su funcionamiento en los términos que se fijen en la normativa general aplicables.

f) Por decisión de la Comisión de Control, con el voto favorable de la mayoría establecida en el apartado 5 del artículo 43.

g) Las demás causas que pueda establecer la normativa vigente en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

2. En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los Derechos Consolidados de los Partícipes en otro Plan de Pensiones en el que el mencionado Partícipe ostente tal condición.

3. En caso de concurrir alguna de las causas de terminación expresadas, se comunicará a los Partícipes y Beneficiarios, en su caso, la concurrencia de la causa específica de terminación del Plan y el inicio de los trámites de liquidación.

Artículo 47. *Liquidación del Plan.*

1. Decidida la terminación del Plan de Pensiones, se procederá a su liquidación con arreglo a las siguientes normas:

a) Se considerará fecha de liquidación a todos los efectos la del acta de la Comisión de Control que decida iniciar el proceso liquidador.

b) Se comunicará la terminación a todos los Partícipes y Beneficiarios de forma inmediata.

c) Tendrán la consideración de Beneficiarios todos aquellos que justifiquen Un hecho causante de contingencia cubierta por el Plan anterior a la fecha de liquidación.

d) Las prestaciones correspondientes a Beneficiarios se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los derechos consolidados de los partícipes.

e) Una vez abonadas las prestaciones de los Beneficiarios se cuantificarán los Derechos Consolidados correspondientes a cada Partícipe, movilizándose estos al plan de pensiones de empleo donde los partícipes puedan ostentar tal condición o en su defecto, al plan que cada uno determine. La designación del plan deberá hacerse durante el siguiente mes a la fecha de liquidación. Transcurrido este plazo sin que algún

Partícipe hubiera comunicado su deseo de movilización, se procederá a la misma transfiriendo los Derechos Consolidados a otro plan de pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control de este Plan.

f) Se liquidarán o garantizarán individualmente las prestaciones causadas que estén pendientes de satisfacer por el Fondo con respecto a Beneficiarios del Plan.

2. No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detraer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre Partícipes en proporción a las cuantías de sus Derechos Consolidados.

Disposición transitoria primera. *Comisión Promotora del Plan.*

1. Elección y composición de la Comisión Promotora.

La Comisión Promotora del Plan de Pensiones se ajustará al sistema de designación previsto en los artículos 9.1 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, 27.2 del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y 24 de las presentes especificaciones.

Estará constituida por 8 miembros, 4 representantes de las Entidades Promotoras y 4 en representación de los Partícipes.

2. Funciones de la Comisión Promotora.

Corresponderán a la Comisión Promotora las siguientes funciones:

- a) Aprobar el Proyecto de Plan de Pensiones.
- b) Seleccionar el Fondo de Pensiones al que adscribir el Plan y presentar el proyecto del Plan de Pensiones a la Comisión de Control de dicho Fondo, a efectos de su admisión salvo inexistencia de la misma, en cuyo caso se presentará para su admisión ante la Entidad Gestora y Promotora del Fondo.
- c) Formalizar el Plan de Pensiones, suscribiendo los documentos necesarios.
- d) Las funciones propias de la Comisión de Control del Plan hasta que la misma se constituya.

3. Funcionamiento de la Comisión Promotora:

- a) La Comisión Promotora elegirá un presidente, entre los representantes de los Partícipes y un secretario entre los representantes del Promotor.
- b) El presidente convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates.
- c) El secretario redactará las actas, llevará los libros y será el receptor de las cuestiones que se susciten.
- d) Quedará válidamente constituida cuando debidamente convocada, concurren la mayoría tanto de los representantes de las Entidades Promotoras como de los de los partícipes.
- e) De cada reunión se levantará un acta que deberá ser aprobada por los miembros asistentes, la cual, irá firmada por el secretario con el visto bueno del presidente.

Disposición transitoria segunda. *Aportación extraordinaria en el 2005.*

Con carácter adicional a las contribuciones empresariales ordinarias recogidas en el artículo 27.1 de estas especificaciones, y, con carácter transitorio, se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones, por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan a continuación.

Contribución empresarial extraordinaria, expresada en un pago único, resultado de aplicar el porcentaje reseñado a continuación sobre el salario bruto mensual (salario bruto anual dividido entre 12), adicional a la aportación anual corriente del 0,8 % del salario bruto anual

Edad	Porcentaje
48	6,28
49	15,46
50	24,75
51	34,15
52	43,67
53	53,33
54	63,09
55	73,01
56	82,88
57	92,93
58	103,15
59	113,54
60	124,13
61	134,90
62	145,87
63	157,07
64	167,17

Estas cuantías se abonarán de una sola vez, coincidiendo con la primera contribución ordinaria al Plan de Pensiones para cada una de estas personas trabajadoras. No obstante, con carácter excepcional y solo en el supuesto de que se establezca de manera expresa en el anexo correspondiente a cada una de las empresas integradas en el Plan de Pensiones, esta cuantía podrá ser periodificada en un máximo de tres pagos, con la correspondiente actualización financiera, con los siguientes criterios:

– Los pagos anuales por contribuciones empresariales extraordinarias correspondientes a cada persona trabajadora no excederán de media mensualidad, excepto en el tercer pago o cuando la persona trabajadora se vaya a jubilar en cuyo caso se aportará la totalidad del compromiso pendiente. Por ello, cuando corresponde efectuar más de un pago anual por este concepto, los primeros pagos serán del 50% de una mensualidad, entendida como un salario bruto anual dividido entre 12, siendo la secuencia de pagos anuales la que se presenta continuación.

Edad	1.º pago anual – Porcentaje	2.º pago anual – Porcentaje	3.º pago anual – Porcentaje
48	6,28	–	–
49	15,46	–	–
50	24,75	–	–
51	34,15	–	–

Edad	1.º pago anual – Porcentaje	2.º pago anual – Porcentaje	3.º pago anual – Porcentaje
52	43,67	–	–
53	50	3,47	–
54	50	13,62	–
55	50	23,93	–
56	50	34,20	–
57	50	44,65	–
58	50	50	5,49
59	50	50	16,73
60	50	50	28,18
61	50	50	39,83
62	50	50	51,70
63	50	111,35	–
64	167,17	–	–

A efectos de determinar las contribuciones extraordinarias empresariales adicionales para las personas de 48 o más años, se tendrá en consideración:

A) La edad a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, para quienes ya acrediten en ese momento un mes de antigüedad en la empresa exigidos inicialmente.

B) Para los que, estando en plantilla a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, que acrediten este requisito de antigüedad con posterioridad a esa fecha, se les realizarán las contribuciones extraordinarias coincidiendo con la primera contribución empresarial ordinaria al Plan de Pensiones, y en el porcentaje que corresponda con la edad que tengan acreditada en ese momento.

Con el desembolso íntegro de esta contribución extraordinaria, se perfeccionará el cumplimiento de lo previsto en esta disposición transitoria. A partir de ese momento, la obligación de aportación empresarial se limitará a lo previsto en el artículo 27 de estas especificaciones.

No obstante lo anterior, el incumplimiento por parte de alguna de las Entidades Promotoras obligadas, para cualquiera de sus personas trabajadoras afectados, de su obligación de desembolsar esta aportación extraordinaria, entrañará a la Entidad Promotora en cuestión, un nuevo compromiso de aportación extraordinaria durante el ejercicio siguiente igual a la que le correspondería haber efectuado conforme a esta disposición transitoria incrementado por un interés de mora (interés legal del dinero en dicho año más tres puntos básicos) y así sucesivamente hasta que tenga lugar el desembolso efectivo de la aportación extraordinaria.

ANEXO A LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

1. Promotor.
2. Contingencias y prestaciones.

Las contingencias y las prestaciones serán las mismas que se indican en el reglamento del Plan.

3. Aportaciones.

Las aportaciones permitidas al Plan son obligatorias del promotor y voluntarias.

La entidad promotora aportará a todas las personas trabajadoras aquellas aportaciones que se contemplen en las especificaciones del Plan.

El promotor asume frente a las personas trabajadoras la total responsabilidad por la información que se obliga a suministrar a la entidad gestora a efectos del cálculo para la determinación de las aportaciones, eximiendo de responsabilidad a la entidad gestora para el caso de incorrección de los datos suministrados a la misma.

Existe/n aportación/es extraordinaria/s fraccionada/s, conforme a la disposición transitoria segunda de las especificaciones del Plan.

ANEXO II

**Plantilla de diagnóstico de situación de igualdad de mujeres y hombres
en las empresas de comercio**

Esta plantilla debe confeccionarse por centros de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa, tomando los datos de los dos años inmediatamente anteriores a los de la realización del diagnóstico.

Características de la plantilla:

a) Número de personas en plantilla.

N.º total de personas en plantilla	Mujeres	Hombres

Distribución de la plantilla por grupos de edad

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años.			
De 20 a 30 años.			
De 31 a 44 años.			
De 45 a 54 años.			
De 55 a 60 años.			
De 61 a 65 años.			
Más de 65 años.			

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios.				
Primarios.				
Secundarios (1).				
Universitarios.				

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP.

b) Distribución de la plantilla por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 año.			
De 1 a 3 años.			
De 3 a 6 años.			
De 6 a 10 años.			
Más de 10 años.			

c) Distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales.

	Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
Personal técnico.	Técnicos titulados.			
	Técnicos no titulados.			
	Total.			
Personal administrativo.	Jefe administrativo.			
	Oficial administrativo.			
	Auxiliar administrativo.			
	Aspirante.			
	Total.			
Profesional de Oficio.	Maestro florista.			
	Oficial Mayor.			
	Oficial Mantenimiento Instalaciones.			
	Oficial florista.			
	Ayudante florista.			
	Auxiliar florista.			
	Personal auxiliar de ventas.			
	Mozo.			
	Conductor vehículos.			
	Auxiliar mantenimiento.			
	Total.			

(Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa). Acceso.

d) Distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales en los dos últimos años.

	Categorías profesionales	Año x-1			Año x		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personal técnico.	Técnico Titulado.						
	Técnico no titulado.						
	Total.						

	Categorías profesionales	Año x-1			Año x		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personal administrativo.	Jefe administrativo.						
	Oficial administrativo.						
	Auxiliar administrativo.						
	Aspirante.						
	Total.						
Profesional de oficio.	Maestro florista.						
	Oficial Mayor.						
	Oficial Mantenimiento instalaciones.						
	Oficial florista.						
	Ayudante florista.						
	Auxiliar florista.						
	Personal auxiliar de ventas.						
	Mozo.						
	Conductor vehículos.						
	Auxiliar mantenimiento.						
	Total Grupo.						

(Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa).

e) Número de personas que han ingresado en la empresa según modalidad contractual de acceso.

Tipo de contrato		Año x			
		Mujeres	Hombres	Subtotal	Total
Indefinido a tiempo completo.					
Indefinido a tiempo parcial.					
Temporal a tiempo completo.	ECP.				
	Obra y servicio.				
	Interino.				
	Prácticas.				
	Formación.				
	Contratos realizados a través de ETT.				
Temporal a tiempo parcial.	ECP.				
	Obra y servicio.				
	Interino.				
	Prácticas.				
	Formación.				
	Contratos realizados a través de ETT.				
Otros (especificar).					

f) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.

Causa de la baja	Año x-1			Año x		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Despido.						
Finalización de contrato.						
No superación periodo prueba.						
Incapacidad.						
Jubilación.						
Baja voluntaria.						
Cese por atención a persona a cargo.						
Cese por cambio de trabajo.						
Otros (fallecimiento...).						

g) Número de personas que han ingresado en la empresa por grupos y categorías profesionales.

	Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
Personal técnico.	Técnicos titulados.			
	Técnicos no titulados.			
	Total.			
Personal administrativo.	Jefe administrativo.			
	Oficial/a administrativo.			
	Auxiliar administrativo.			
	Aspirante.			
	Total.			
Profesional de oficio.	Maestro/a florista.			
	Oficial/a Mayor.			
	Oficial/a Mantenimiento Instalaciones.			
	Oficial/a florista.			
	Ayudante florista.			
	Auxiliar florista.			
	Personal auxiliar florista.			
	Personal auxiliar de ventas.			
	Mozo.			
	Conductor/a vehículos.			
	Auxiliar Mantenimiento.			
	Total.			

(Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa).

h) Información de los procesos de selección.

– Procedimiento utilizado en el proceso de selección, desde el anuncio de las ofertas hasta la contratación (recepción de solicitudes, tipo de pruebas de selección, existencia de pruebas especiales para determinados puestos de trabajo, personal que realiza la selección, composición de los tribunales, en quién recae la decisión final de contratación, etc.).

– Modelos de los formularios de solicitud para acceder a los procesos de selección de la empresa.

– Requisitos exigidos para el acceso a las pruebas de selección.

– Modelos o guiones de entrevistas (datos cuantitativos y cualitativos).

– Otras pruebas de selección.

– Baremos o criterios utilizados para valorar y evaluar las pruebas de selección.

– Número de personas (mujeres y hombres) que han solicitado acceder a los procesos de selección realizados en el último año. Número de personas que han realizado las pruebas y las que han sido finalmente contratadas.

i) Ofertas de empleo.

– Canales que utiliza la empresa para difundir las ofertas de empleo (externos e internos):

Canales de difusión ofertas de empleo	Sí/No	N.º de ofertas realizadas por ese canal en el último año
INEM (incluidos contingentes).		
Servicios Regionales de Empleo.		
Medios de comunicación (anuncios prensa...).		
Folleto publicitarios de la empresa.		
Internet.		
Intranet.		
Carteles en locales de la empresa.		
Otros (especificar).		

Información sobre si los canales que se utilizan son siempre los mismos independientemente de los puestos de trabajo ofertados o existen canales especiales para determinados puestos.

– Procedimiento que utiliza la empresa para recepcionar solicitudes de empleo o respuesta a las ofertas que realiza. Es decir, si recoge directamente las solicitudes y/o utiliza entidades intermediarias (Servicios Regionales de Empleo Centros de Empleo, empresas de selección de personal, etc.) que difunden y recogen sus propias solicitudes y envían a la empresa una primera selección.

Contratación.

j) Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

Tipo de contrato	Año x			
	Mujeres	Hombres	Subtotal	Total
Indefinido a tiempo completo.				
Indefinido a tiempo parcial.				

Tipo de contrato		Año x			
		Mujeres	Hombres	Subtotal	Total
Temporal a tiempo completo.	ECP.				
	Obra y servicio.				
	Interino.				
	Prácticas.				
	Formación.				
	Contratos realizados a través de ETT.				
Temporal a tiempo parcial.	ECP.				
	Obra y servicio.				
	Interino.				
	Prácticas.				
	Formación.				
	Contratos realizados a través de ETT.				
Otros (especificar).					

k) Distribución de la plantilla por tipo de jornada.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
Completa.			
Parcial.			
Reducida.			

l) Distribución de la jornada por tipo de turno.

Tipo de turno	Mujeres	Hombres	Total
Continua mañana.			
Continua tarde.			
Partida mañana y tarde.			
Noche.			
Rotativos.			

Promoción.

m) Número de personas ascendidas o promocionadas en el último año.

N.º total de promociones en el último año	Mujeres	Hombres

n) Número de personas promocionadas según tipo de promoción.

Tipo de promociones	Mujeres	Hombres	Total
Promoción por antigüedad.			
Promoción mediante libre designación de la empresa.			
Cambio de categoría por prueba objetiva.			
Por evaluación continua del desarrollo profesional.			
Promoción por concurrencia de méritos.			
Promoción por ejercicio de la práctica.			
Promoción salarial sin cambio de categoría.			
Promoción vinculada a movilidad geográfica.			

o) Promociones del último año por grupo y categoría profesional.

Grupos profesionales	Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
Personal técnico.	Técnicos titulados.			
	Técnicos no titulados.			
	Total.			
Personal administrativo.	Jefe/a administrativo.			
	Oficial/a administrativo.			
	Auxiliar administrativo.			
	Aspirante.			
	Total.			
Profesional de oficio.	Maestro/a florista.			
	Oficial/a Mayor.			
	Oficial/a Mantenimiento Instalaciones.			
	Oficial/a florista.			
	Ayudante florista.			
	Auxiliar florista.			
	Personal auxiliar de ventas.			
	Mozo.			
	Conductor/a vehículos.			
	Auxiliar Mantenimiento.			
	Total.			

p) Promociones del último año por grupo, categoría y jornada.

	Categorías profesionales	T. Completo			T. Parcial			Jornada reducida		
		M	H	TTAL	M	H	TTAL	M	H	Total
Personal técnico.	Técnicos titulados.									
	Técnicos no titulados.									
	Total.									
Personal administrativo.	Jefe/a administrativo.									
	Oficial/a administrativo.									
	Auxiliar administrativo.									
	Aspirante.									
	Total.									
Profesional de oficio.	Oficial/a florista.									
	Ayudante/a florista.									
	Auxiliar florista.									
	Personal auxiliar de ventas.									
	Mozo.									
	Conductor/a vehículos.									
	Auxiliar mantenimiento.									
	Total.									
Total general.										

Procedimiento para la promoción.

Procedimientos de la empresa para las promociones: comunicación de vacantes, requisitos para la presentación, selección de candidaturas, criterios de selección, composición de tribunales, quién toma la decisión final para la promoción, etc. Si existen planes de carrera, en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.

Formación.

q) Número de personas formadas en el último año.

N.º total de personas formadas en el último año	Mujeres	Hombres

r) Personas formadas según tipo de formación.

Tipo de formación	Horas de duración	Mujeres	Hombres	Total
Iniciación (acogida).				
Especialización técnica (mejora del desempeño).				
Desarrollo de carrera.				

* Idiomas, informática, etc.

** Habilidades personales, gestión del tiempo, gestión de equipos, liderazgo, comunicación, etc.

Tipo de formación	Horas de duración	Mujeres	Hombres	Total
Formación para la promoción.				
Formación genérica*.				
Formación transversal**.				
Formación en Igualdad Oportunidades.				
Otro tipo (especificar).				
Total.				

* Idiomas, informática, etc.

** Habilidades personales, gestión del tiempo, gestión de equipos, liderazgo, comunicación, etc.

s) Número de personas por tipo de formación.

Tipo de formación	Mujeres	Hombres	Total
Nombre del curso.			0
Nombre del curso.			0
Nombre del curso.			0
Nombre del curso.			0
Nombre del curso.			0
Nombre del curso.			0
Total.	0	0	0

t) Personas formadas según lugar y horario.

Lugar y horario de la formación		Mujeres	Hombres	Total
Lugar.	En el lugar de trabajo.			
	Fuera del lugar de trabajo.			
Horario.	En jornada laboral.			
	Fuera de la jornada laboral.			
On-line.				
Total.				

Procedimiento para la formación.

Procedimientos de la empresa para acceder a la formación: existencia de plan de formación, método para la comunicación de las ofertas de formación, requisitos para acceder a los cursos, presentación de candidaturas, quién decide las personas seleccionadas para ir a los cursos, quién imparte la información (la propia empresa o personal externo), si es voluntaria u obligatoria.

Si existe plan de formación: cómo y quién lo elabora y si está abierto a toda la plantilla. Retribución.

u) Promedio de retribuciones fijas por grupos profesionales y categorías.

Se desagregarán los datos para cada uno de los componentes que formen parte de la retribución fija (salario base, complementos que hubiera).

Retribución fija

Grupos profesionales	Categorías profesionales	Salario base			Complemento 1		
		Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Promedio Categoría	Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Promedio Categoría
Personal técnico.	Técnicos titulados.						
	Técnicos no titulados.						
	Total.						
Personal administrativo.	Jefe/a administrativo.						
	Oficial/a administrativo.						
	Auxiliar administrativo.						
	Aspirante.						
	Total.						
Profesional de oficio.	Maestro/a florista.						
	Oficiala Mayor.						
	Oficial/a Mantenimiento Instalaciones.						
	Oficial/a florista.						
	Ayudante florista.						
	Personal auxiliar de ventas.						
	Mozo.						
	Conductor/a vehículos.						
	Auxiliar mantenimiento.						
	Total.						

v) Promedio de retribución variable por grupos profesionales y categorías.

Se desagregarán los datos para cada uno de los complementos que componen la retribución variable.

Retribución variable

	Categorías profesionales	Complemento 1			Complemento 2		
		Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Promedio Categoría	Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Promedio Categoría
Personal técnico.	Técnico titulado.						
	Técnico no titulado.						
	Total.						
Personal administrativo.	Jefe/a administrativo.						
	Oficial/a administrativo.						
	Auxiliar administrativo.						
	Aspirante.						
	Total.						

	Categorías profesionales	Complemento 1			Complemento 2		
		Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Promedio Categoría	Promedio Mujeres	Promedio Hombres	Promedio Categoría
Profesional de oficio.	Maestro/a florista.						
	Oficial Mayor.						
	Oficial/a. Mantenimiento instalaciones.						
	Oficial/a florista.						
	Ayudante florista.						
	Auxiliar florista.						
	Personal auxiliar de ventas.						
	Mozo.						
	Conductor/a vehículos.						
	Auxiliar. Mantenimiento.						
	Total.						

Información cualitativa.

Explicación de la política retributiva de la empresa.

Elementos que forman parte de la retribución fija y de la variable. Criterios para el cobro de los complementos Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

w) Distribución de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias.

Tipo de permisos	Mujeres	Hombres	Total
Permisos retribuidos.			
Suspensión por maternidad.			
Suspensión por paternidad.			
Cesión de la maternidad al padre.	*	**	
Riesgo durante el embarazo.			
Riesgo durante la lactancia.			
Reducción por lactancia.			
Acumulación del permiso de lactancia.			
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes.			
Permisos no retribuidos.			
Reducción de jornada por cuidado a menores.			
Reducción de jornada por cuidado de familiares.			
Excedencia por cuidado de menores.			

* Número de trabajadoras de la empresa que han cedido su permiso de maternidad independientemente de que sus parejas/cónyuges trabajen o no en la misma empresa.

** Número de personas trabajadoras de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad independientemente de que estas trabajen o no en la misma empresa.

Tipo de permisos	Mujeres	Hombres	Total
Excedencia por cuidado de familiares.			
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes.			

* Número de trabajadoras de la empresa que han cedido su permiso de maternidad independientemente de que sus parejas/cónyuges trabajen o no en la misma empresa.

** Número de personas trabajadoras de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad independientemente de que estas trabajen o no en la misma empresa.

x) Existencia de mecanismos que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

	Si/No
Guardería en la empresa.	
Subvenciones económicas para guardería.	
Servicio para el cuidado de personas dependientes.	
Campamento de verano para hijas/os.	
Jornadas reducidas.	
Flexibilidad de horarios.	
Jornada coincidente con el horario escolar.	
Teletrabajo.	
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad.	
Otros. Cuáles...	

Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley.

Salud laboral.

y) Ausencias del trabajo por causas.

Causas	Mujeres	Hombres	Total
Enfermedad común.			
Accidente de trabajo.			
Riesgo durante el embarazo.			
Riesgo durante la lactancia.			
Otros.			

z) Prevención riesgos embarazo y lactancia natural.

¿Se ha realizado una evaluación de riesgos en el embarazo y lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo?

¿Existe un catálogo de puestos exentos de riesgo?

¿Existe un protocolo de actuación en caso de riesgo por embarazo o lactancia natural?

¿Qué procedimiento se sigue? Sensibilización y comunicación.

aa) Comunicación interna.

– ¿Qué canales de comunicación interna utiliza habitualmente la empresa?

	Si/No	¿Quién tiene acceso?
Reuniones.		
Presentaciones a la plantilla.		
Correo electrónico.		
Panel electrónico en ascensores.		
Tablón de anuncios.		
Mensajes en nómina mensual.		
Cuestionarios de obtención de información.		
Manuales.		
Publicaciones.		
Periódico o revista interna.		
Buzón de sugerencias.		
Intranet.		
Otros. Cuáles...		

bb) Comunicación externa.

– ¿Qué canales de comunicación externa utiliza la empresa?

	Si/No
Página web.	
Memorias anuales.	
Medios de comunicación.	
Revistas, folletos.	
Jornadas, Seminarios.	
Otros. Cuáles...	

cc) Sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

¿Se ha realizado alguna campaña de información, sensibilización sobre igualdad?

ANEXO III

Tablas salariales 2024 y 2025

Salario 2024 incremento 3,8 %

Área funcional	Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Salario mes/día 2024
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	1618,09
	II	Técnicos no titulados.	1257,93
		Jefe/a Administrativo/a.	1144,20
	III	Oficial/a Administrativo/a.	1088,23
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	995
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.	1262,13
	III	Oficial/a Mayor.	1141,43
		Oficial/a Florista.	35,81
	IV	Ayudante Florista.	35,45
		Auxiliar Florista.	35,45
		Personal Auxiliar de Ventas.	35,80
Mantenimiento, logista y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento instalaciones.	1257,93
	IV	Mozo.	34,23
	IV	Conductor/a de vehículos.	35,81
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.	35,81
Plus Desplazamiento.			87,77

Antigüedad: incremento 2024 3,8 %

	Grupos	Puestos de trabajo	2...6	6....10	10...14	14....18	18...22	22...26	26....30	30...34	34....38	38...42
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	18,75	65,58	112,46	159,39	206,23	253,11	299,99	346,80	393,73	439,31
	II	Técnicos no titulados.	14,53	51,00	87,39	123,86	160,37	196,74	233,17	269,61	306,06	341,50
		Jefe/a Administrativo/a.	13,24	46,39	79,56	112,70	145,85	178,99	212,14	245,29	278,43	310,68
	III	Oficial/a Administrativo/a.	12,64	44,14	75,63	107,13	138,72	170,27	201,76	233,24	264,81	295,45
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	11,50	40,12	67,93	97,41	126,05	154,70	183,32	211,99	240,62	268,46
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.	12,64	44,41	75,96	107,84	139,09	171,13	203,64	234,18	266,96	298,99
	III	Oficial/a Mayor.	12,59	44,18	75,70	107,31	138,25	169,88	201,95	233,49	265,09	295,73
		Oficial/a Florista.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89
	IV	Ayudante Florista.	12,43	43,63	74,85	105,92	137,12	167,77	199,44	230,59	261,76	292,04
		Auxiliar Florista.	12,43	43,63	74,85	105,92	137,12	167,77	199,44	230,59	261,76	292,04
		Personal Auxiliar de Ventas.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89

	Grupos	Puestos de trabajo	2...6	6....10	10...14	14....18	18...22	22...26	26....30	30...34	34....38	38...42
Mantenimiento logística y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento.	14,53	51,00	87,39	123,86	160,37	196,15	233,17	269,61	306,06	341,50
	IV	Mozo.	12,00	42,07	72,18	102,18	132,27	161,77	192,41	222,40	252,53	281,70
	IV	Conductor/a de vehículos.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89

Pagas extraordinarias: incremento 2024 3,8 %

Grupo	Puestos de trabajo	0....2	2...6	6...10	10...14	14...18	18...22	22...26	26...30	30....34	34...38	38...42
I	Técnicos titulados.	1.618,09	1.639,08	1.695,41	1.736,39	1.778,29	1.821,22	1.865,20	1.910,24	1.956,36	2.003,59	2.051,97
II	Técnicos no titulados.	1.257,94	1.259,88	1.303,22	1.334,63	1.366,88	1.399,87	1.433,71	1.468,31	1.503,76	1.540,07	1.577,25
	Jefe/a Adm.	1.144,20	1.160,22	1.200,12	1.229,08	1.258,75	1.289,16	1.320,26	1.352,16	1.384,79	1.418,24	1.452,48
III	Oficial/a Adm.	1.088,22	1.089,94	1.127,42	1.154,65	1.182,51	1.211,06	1.240,30	1.270,23	1.300,92	1.332,31	1.364,48
IV	Auxiliar Adm.	988,92	990,46	1.029,00	1.057,59	1.086,29	1.114,92	1.143,58	1.172,22	1.200,87	1.229,51	1.258,18
II	Maestro/a Florista.	1.262,13	1.252,02	1.313,54	1.350,31	1.386,81	1.422,85	1.459,82	1.496,34	1.532,27	1.569,05	1.605,11
III	Oficial/a Mayor.	1.141,44	1.142,68	1.185,64	1.217,20	1.248,75	1.279,76	1.311,86	1.343,41	1.375,01	1.406,53	1.438,11
	Oficial/a Florista.	1.074,07	1.075,89	1.118,07	1.149,57	1.180,95	1.212,48	1.243,98	1.275,39	1.306,82	1.338,36	1.369,78
IV	Ayudante Florista.	1.063,14	1.065,92	1.107,73	1.138,90	1.170,02	1.201,18	1.232,38	1.263,53	1.294,72	1.325,87	1.357,00
	Auxiliar Florista.	1.063,14	1.065,92	1.107,73	1.138,90	1.170,02	1.201,18	1.232,38	1.263,53	1.294,72	1.325,87	1.357,00
	Pers Auxiliar Ventas.	1.074,07	1.075,89	1.118,07	1.149,57	1.180,95	1.212,48	1.243,98	1.275,39	1.306,82	1.338,36	1.369,78
III	Oficial/a de Mant.	1.257,69	1.259,88	1.308,92	1.345,35	1.381,75	1.418,28	1.454,70	1.491,07	1.527,55	1.562,47	1.600,40
IV	Mozo.	1.028,13	1.028,61	1.068,93	1.099,01	1.129,06	1.159,14	1.189,20	1.219,24	1.249,31	1.279,41	1.309,42
IV	Conductor/a vehículos.	1.074,07	1.075,89	1.118,07	1.149,57	1.180,95	1.212,48	1.256,73	1.275,39	1.306,82	1.338,36	1.369,78
IV	Auxiliar Mantenimiento.	1.074,07	1.075,89	1.118,07	1.149,57	1.180,95	1.212,48	1.243,98	1.275,39	1.306,82	1.338,36	1.369,78

Salarios 2025: incremento 4 %

Área funcional	Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Salario mes/día 2025
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	1682,81
	II	Técnicos no titulados.	1308,27
		Jefe/a Administrativo/a.	1189,96
	III	Oficial/a Administrativo/a.	1131,76
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	1038,13

Área funcional	Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Salario mes/día 2025
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.	1312,61
	III	Oficial/a Mayor.	1187,09
		Oficial/a Florista.	37,24
	IV	Ayudante Florista.	36,87
		Auxiliar Florista.	36,87
		Personal Auxiliar de Ventas.	37,24
Mantenimiento, logista y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento instalaciones.	1308,25
	IV	Mozo.	35,60
	IV	Conductor/a de vehículos.	37,24
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.	37,24
Plus Desplazamiento.			91,28

Antigüedad 2025: incremento 4 %

Área funcional	Grupos	Puestos de trabajo	2...6	6....10	10....14	14....18	18....22	22....26	26.....30	30....34	34....38	38...42
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	19,50	68,21	116,95	165,76	214,48	263,24	311,99	360,68	409,48	456,88
	II	Técnicos no titulados.	15,11	53,04	90,89	128,82	166,78	204,61	242,50	280,39	318,30	355,16
		Jefe/a Administrativo/a.	13,77	48,25	82,74	117,20	151,68	186,14	220,62	255,10	289,56	323,10
	III	Oficial/a Administrativo/a.	13,15	45,90	78,66	111,41	144,27	177,08	209,83	242,57	275,40	307,26
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	11,96	41,73	70,65	101,31	131,10	160,89	190,65	220,47	250,25	279,19
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.	13,15	46,19	79,00	112,15	144,66	177,97	211,78	243,54	277,64	310,95
	III	Oficial/a Mayor.	13,10	45,95	78,73	111,60	143,78	176,68	210,03	242,83	275,69	307,56
		Oficial/a Florista.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68
	IV	Ayudante Florista.	12,93	45,38	77,84	110,16	142,60	174,48	207,42	239,82	272,23	303,72
		Auxiliar Florista.	12,93	45,38	77,84	110,16	142,60	174,48	207,42	239,82	272,23	303,72
		Personal Auxiliar de Ventas.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68
Mantenimiento logística y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento.	15,11	53,04	90,89	128,82	166,78	204,00	242,50	280,39	318,30	355,16
	IV	Mozo.	12,48	43,75	75,06	106,27	137,56	168,24	200,11	231,30	262,63	292,97
	IV	Conductor/a de vehículos.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68

Pagas extraordinarias 2025: incremento 4 %

Grupo	Puestos de trabajo	0....2	2...6	6....10	10....14	14....18	18...22	22...26	26...30	30....34	30....34	34...38	38...42
I	Técnicos titulados.	1.682,81	1.704,64	1.763,23	1.805,84	1.849,42	1.894,06	1.939,81	1.986,65	1.884,74	2.034,62	2.083,73	2.134,05
II	Técnicos no titulados.	1.308,26	1.310,28	1.355,35	1.388,02	1.421,56	1.455,87	1.491,06	1.527,04	1.448,71	1.563,91	1.601,68	1.640,34
	Jefe/a Adm.	1.189,96	1.206,63	1.248,12	1.278,24	1.309,10	1.340,73	1.373,07	1.406,24	1.334,10	1.440,19	1.474,97	1.510,57
III	Oficial/a Adm.	1.131,75	1.133,54	1.172,51	1.200,83	1.229,81	1.259,50	1.289,92	1.321,04	1.253,30	1.352,96	1.385,60	1.419,06
IV	Auxiliar Adm.	1.028,47	1.030,07	1.070,16	1.099,89	1.129,74	1.159,52	1.189,32	1.219,11	1.156,91	1.248,90	1.278,69	1.308,51
II	Maestro/a Florista.	1.312,61	1.302,10	1.366,08	1.404,32	1.442,29	1.479,76	1.518,21	1.556,19	1.476,18	1.593,56	1.631,81	1.669,31
III	Oficial/a Mayor.	1.187,09	1.188,39	1.233,07	1.265,89	1.298,70	1.330,95	1.364,34	1.397,14	1.324,67	1.430,01	1.462,79	1.495,64
	Oficial/a Florista.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.293,74	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57
IV	Ayudante Florista.	1.105,67	1.108,55	1.152,03	1.184,46	1.216,82	1.249,22	1.281,67	1.314,07	1.247,32	1.346,51	1.378,91	1.411,29
	Auxiliar Florista.	1.105,67	1.108,55	1.152,03	1.184,46	1.216,82	1.249,22	1.281,67	1.314,07	1.247,32	1.346,51	1.378,91	1.411,29
	Pers Auxiliar Ventas.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.293,74	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57
III	Oficial/a de Mant.	1.308,00	1.310,28	1.361,28	1.399,16	1.437,02	1.475,01	1.512,89	1.550,71	1.471,63	1.588,65	1.624,97	1.664,41
IV	Mozo.	1.069,26	1.069,76	1.111,69	1.142,97	1.174,22	1.205,51	1.236,77	1.268,00	1.203,57	1.299,28	1.330,59	1.361,80
IV	Conductor/a vehículos.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.307,00	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57
IV	Auxiliar Mantenimiento.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.293,74	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57

ANEXO IV**Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos***Convenio colectivo estatal para las empresas dedicadas al comercio de flores y plantas***1. Objeto.**

Este Plan tiene por objeto conseguir la protección de las personas trabajadoras y los bienes que puedan resultar afectados con motivo de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en atención a lo establecido en el artículo 37.3.g) y el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ámbito de aplicación.

Este plan de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se aplicará en todos los establecimientos, bajo el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, siempre a efectos de protección de las

personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios dentro del ámbito de dicho convenio estatal.

3. Definiciones.

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) define un fenómeno meteorológico adverso (FMA) como cualquier evento atmosférico capaz de causar, directa o indirectamente, daños a personas o bienes materiales. Además, se considera FMA a cualquier fenómeno que pueda alterar significativamente la actividad humana en un área determinada.

AEMET identifica y emite avisos para diversos fenómenos meteorológicos adversos, entre los que se incluyen:

- Lluvias intensas: Precipitaciones que alcanzan o superan ciertos umbrales establecidos, pudiendo provocar inundaciones o daños significativos.
- Nevadas: Acumulaciones de nieve que superan niveles específicos, afectando la movilidad y causando posibles daños estructurales.
- Vientos fuertes: Rachas de viento que alcanzan velocidades peligrosas, representando riesgos para estructuras, vegetación y seguridad personal.
- Tormentas: Fenómenos convectivos que pueden incluir actividad eléctrica, lluvias intensas y vientos fuertes, con potencial para causar daños considerables.
- Temperaturas extremas: Tanto máximas como mínimas que superan los umbrales normales, representando riesgos para la salud y el entorno.
- Fenómenos costeros: Condiciones marítimas adversas, como oleaje elevado o vientos fuertes en zonas litorales, que pueden afectar la navegación y las actividades en la costa.
- Polvo en suspensión: Concentraciones elevadas de partículas de polvo en el aire, afectando la calidad del aire y la visibilidad.
- Aludes: Desprendimientos de nieve en áreas montañosas que pueden representar riesgos para personas e infraestructuras.
- Galernas en el área Cantábrica y norte de Galicia: Cambios bruscos y repentinos en las condiciones meteorológicas en zonas costeras, caracterizados por vientos fuertes y descenso de temperaturas.
- Rissagas en liles Balears: Oscilaciones significativas del nivel del mar en puertos y zonas costeras, provocadas por cambios atmosféricos.
- Nieblas: Reducción significativa de la visibilidad debido a la condensación de vapor de agua en el aire.
- Deshielos: Fusión rápida de nieve o hielo, que puede incrementar el caudal de ríos y provocar inundaciones.
- Olas de calor y frío: Periodos prolongados de temperaturas anormalmente altas o bajas que pueden afectar la salud y diversas actividades humanas.
- Tormentas tropicales: Sistemas ciclónicos con origen en regiones tropicales que pueden afectar áreas determinadas con lluvias y vientos intensos.

Para cada uno de estos fenómenos, AEMET establece umbrales específicos que determinan la emisión de avisos de diferentes niveles: amarillo, naranja y rojo, según la intensidad y el riesgo asociado.

Es importante destacar que la definición y clasificación de estos fenómenos pueden variar según la región y las condiciones climáticas específicas. Por ello, AEMET adapta sus criterios y umbrales a las características particulares de cada zona para garantizar una información precisa y útil para la población.

4. Factores de riesgo.

4.1 Factores relacionados con la ubicación del lugar de trabajo.

Que el centro de trabajo esté ubicado en una zona que favorezca el agravamiento de las consecuencias derivadas de los FMA así, por ejemplo, en una zona potencialmente inundable.

4.2 Niveles de riesgo que pudieran desencadenar catástrofes.

Con la finalidad de ofrecer la información más adecuada posible y en atención a lo establecido en los criterios europeos comunes, la AEMET (www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos) contempla cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

Nivel de riesgo*	Nivel de actuación	Recomendaciones
Verde.	No existe ningún riesgo meteorológico.	
Amarillo.	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta.	Esté atento. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.
Naranja.	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales.	Esté preparado. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
Rojo.	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).	Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

* Fuente: AEMET.

Los periodos preferentes de emisión de alertas de la AEMET son (hora oficial peninsular):

- 07:30 a 09:00: avisos para el día de hoy (D).
- 10:00 a 11:30: avisos para mañana (D+1) y pasado mañana (D+2).
- 21:00 a 23:00: revisión de todos los avisos.
- 21:00 a 23:50: avance para D+3.

Ante la emisión de un aviso rojo, es fundamental que la persona trabajadora tome medidas preventivas, siga las indicaciones de las autoridades y no viaje salvo que sea estrictamente necesario.

No obstante, estos son solo periodos preferentes de emisión, pues, en función de la situación y si se cumplen las condiciones de generación de avisos, estos pueden emitirse a cualquier otra hora.

Por tanto, se tendrá en cuenta la última alerta emitida por la autoridad competente antes del inicio del turno de la persona trabajadora, aunque haya sido fuera de los anteriores periodos preferentes, de cara a la eventual adopción de medidas preventivas de la plantilla, incluido, en su caso, el disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, si una vez iniciado el turno de la persona trabajadora, las autoridades competentes emitiesen una nueva alerta que modificase el nivel de riesgo comunicado anteriormente que permita los desplazamientos, aquella se incorporará a su puesto de trabajo tan pronto como sea posible tras la emisión de la referida alerta.

Las personas trabajadoras que reciban un comunicado oficial por una autoridad competente para ello, en relación con la imposibilidad de desplazamiento antes de comenzar su jornada laboral, deberán informar a sus responsables y evitar el desplazamiento al centro de trabajo. En cambio, aquellas personas que reciban la alerta estando en el trabajo, por coincidir la misma con su turno o con el espacio de tiempo de salida del mismo, se les ofrecerá permanecer dentro de este hasta la finalización de la alerta por su seguridad, ofreciendo la dirección alojamiento siempre que exista disponibilidad de habitaciones, ya sean de personal o de clientes, quedando bajo la responsabilidad de la persona trabajadora los desplazamientos que se lleven a cabo por su propia voluntad mientras se encuentre vigente una orden gubernativa que prohíba los mismos.

Para llevarse a cabo dicha acción, la persona trabajadora lo dejará constatado por escrito su decisión de realizar dicho desplazamiento.

5. Medidas preventivas.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de adoptarse, con carácter general y atendiendo a la naturaleza del FMA que pueda producirse. Son las siguientes:

Teniendo en cuenta que las situaciones de emergencia derivadas de FMA son muy cambiantes y existe incertidumbre de su gravedad hasta el último momento, en una situación de alerta roja, la dirección de la empresa o, en el supuesto de que la persona que dirige el establecimiento se encuentre ausente, la dirección regional, y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales deberán contar con información constante y lo más actualizada posible de las probables consecuencias derivadas de FMA (cortes de carreteras, zonas inundadas o inundables, desprendimientos...) y demás daños que puedan dificultar o impedir la llegada o salida hacia o desde el lugar de trabajo al objeto de que aquellos puedan liderar, coordinar y ejecutar las correspondientes medidas preventivas que hayan de aplicarse en cada momento en atención a la naturaleza del FMA. Como consecuencia del probable escenario derivado de un FMA, y en atención a las indicaciones de las autoridades competentes (estatales, autonómicas o locales), se valorará y determinará cuáles son las medidas más adecuadas que se deben adoptar cuando, por causa de fuerza mayor, pueda haber un impedimento para acceder al lugar de trabajo o salir de este y ello pueda suponer un riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

- Puesta a disposición de una píldora formativa no obligatoria enfocada a rutas de evacuación. La píldora formativa deberá encontrarse a disposición en un máximo de doce meses a contar desde la firma del presente acuerdo.

- Planes de evacuación detallados para cada ubicación específica (rutas de evacuación en caso de ser necesario y puntos seguros de reunión) en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente plan.

- Se procurará establecer canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras reciban información durante la emergencia.

- Se proveerá a cada centro de trabajo de kits de emergencia que incluya linternas, baterías, botiquines, mantas térmicas, etc.) en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor del presente plan.

- Las decisiones que adopte la Empresa se comunicarán lo antes posible por la Dirección del centro de trabajo o por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a los/as Delegados/as de Prevención y a todas las personas trabajadoras que puedan verse afectadas.

- No asumir riesgos innecesarios para salvar bienes materiales.

- Mantener las instalaciones del centro de trabajo realizando revisiones periódicas, según la normativa.

- En el caso de que se produzca un corte del suministro eléctrico:
 - Comprobar que las máquinas cuentan con dispositivos que eviten que se pongan en funcionamiento sin una acción voluntaria al restablecerse el suministro eléctrico. En caso contrario, se deberán extremar las precauciones.
 - No utilizar los ascensores.
 - En los centros de trabajo que tengan establecido grupo electrógeno, se compruebe periódicamente que funcione correctamente.
- No se deberá hacer uso del teléfono para no colapsar la red telefónica, salvo en caso de extrema necesidad.
- Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.) en el plazo de 24 horas desde la finalización de aquel.
- Cuando, por las consecuencias derivadas de los FMA y ante un posible riesgo para la seguridad, a la persona trabajadora le sea imposible desplazarse, al puesto de trabajo, deberá comunicarlo lo antes posible a la dirección de la empresa, facilitando de manera detallada las causas que impiden su desplazamiento. Lo anterior resultará de aplicación salvo que la Empresa haya adoptado similares medidas de seguridad que en anteriores FMA de la misma naturaleza acaecidos en la zona geográfica de que se trate, y aquellas posibiliten o faciliten el desplazamiento seguro de las personas trabajadoras desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa.
- En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o situaciones de riesgo grave e inminente establecidas oficialmente por una autoridad gubernativa, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido de cuatro días, con posibilidad de ser ampliado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La Empresa evaluará el/los centros de trabajo que puedan encontrarse en zonas potencialmente inundables y llevará a cabo las medidas necesarias para evitar los riesgos derivados de dicha circunstancia.
- Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, se adoptarán medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con FMA, incluyendo temperaturas extremas. Dichas medidas se derivarán de la evaluación de riesgos laborales [de cada centro de trabajo], atendiendo, además de a los fenómenos mencionados, a las características de las tareas que se desarrollen y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Entre estas medidas se incluye la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en que exista riesgo de temperaturas extremas, salvo que pueda garantizarse de otro modo la protección de la persona trabajadora.
- En el supuesto de FMA de los que se deriven inundaciones:
 - En primer lugar, deberá cortarse el suministro eléctrico y, si ello no fuera posible, se desconectarán todos los aparatos eléctricos que se encuentren a alcance de las personas encargadas de dicho cometido.
 - Si el nivel del agua acumulado obliga a evacuar el edificio, las personas trabajadoras se dirigirán, con carácter preferente, a un lugar elevado.
 - La dirección de la empresa/centro de trabajo y el delegado/a de prevención comprobarán que las terrazas, patios y similares están limpios y sin restos que pudieran taponar los desagües y por tanto facilitar la entrada de agua en el centro de trabajo.
 - La dirección de la empresa, tras informar al delegado/a o delegados/as de prevención, se encargará de prohibir el acceso a las partes inundables del edificio, sótanos y zonas bajas.

- La dirección de la empresa deberá evitar que las sustancias tóxicas y/o inflamables entren en contacto con el agua.
- Las personas trabajadoras se alejarán de las tomas de enchufe o de la línea principal de suministro eléctrico.
- Se deben mantener cerradas las puertas y ventanas y alejarse de ellas.
- No se deberá caminar por calles o avenidas con corrientes fuertes de agua, al existir peligro de arrastre, aunque el agua tenga poca profundidad.
- No se atravesarán zonas inundadas, alejándose de puentes, torrentes o zonas adyacentes que se puedan inundar.
- No detenerse debajo de postes, árboles y cableados eléctricos que puedan ser afectados por las lluvias.

– En los supuestos de FMA con vientos fuertes:

- Se mantendrán permanentemente las instalaciones en buen estado y se comprobará que no hay elementos o máquinas que puedan desprenderse o desplazarse fácilmente.
- Se mantendrán en buen estado los sistemas de cierre de puertas y ventanas exteriores.
- Se cerrarán y asegurarán puertas, ventanas o toldos y se retirarán todos aquellos objetos que puedan caer a la calle y provocar un accidente. En caso de vientos mantenidos, se abrirá una de las ventanas o puertas del lado opuesto al que sopla el viento, para equilibrar presiones.
- Con carácter general, se evitará la realización de trabajos que puedan verse afectados notablemente por el viento (por ej. trabajos en altura, etc.).
- No se accederá a andamios, escaleras y otros elementos que podrían desplazarse por efecto del viento.
- Se comprobará dentro de las 24 horas siguientes al aviso de alerta que los elementos situados en terrazas y fachadas del centro de trabajo están bien sujetos y que por efecto de la corrosión no hayan perdido notablemente su solidez y estabilidad (letreros, planchas metálicas, barandillas, elementos de equipos de climatización, marquesinas, etc.).
- Se talarán los árboles grandes enfermos o débiles con el tronco afectado.
- Las personas trabajadoras se alejarán de cornisas, marquesinas, muros, árboles, vallas, ventanas o cristalerías que puedan llegar a desprenderse o caer, debiendo poner en conocimiento de la Dirección de la empresa tan pronto como se tenga conocimiento de las mismas, y se adoptarán las correspondientes precauciones delante de edificaciones en construcción o en mal estado.

– En los supuestos de FMA en los que se produzcan nevadas:

- Se mantendrán limpios de nieve los tejados y las cubiertas.
- Se permanecerá el menor tiempo posible en el exterior.
- Se caminará con precaución por las zonas exteriores del centro de trabajo si están nevadas o heladas, ya que se pueden producir resbalones y caídas.
- Se garantizarán las reservas de sal en los centros de trabajo con posibilidad de nevada, salvo que lo anterior no sea posible por existir desabastecimiento de dicho elemento en los proveedores que con carácter habitual surten de la misma a los distintos establecimientos.

Medidas a adoptar después de la catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La dirección de la empresa junto con el/la delegado/a de prevención, así como el técnico especialista si fuera necesario, deberán:

- Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
- Ventilar las áreas afectadas.

- No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado de que los mismos están secos.
- Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán las medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de volver a ser utilizadas.
- Se revisarán las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.
- Para evitar los riesgos durante el periodo de limpieza deberá usarse el sentido común y vestir adecuadamente, incluyendo pantalones y camisas de manga larga, así como calzado o botas de seguridad.
- Si se diese el caso de que cualquier fenómeno meteorológico afectase en alguna de las tareas del Plan de prevención del centro de trabajo, se deberá volver a evaluar por el servicio de prevención dicho lugar para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras y de clientes.
- Vigilancia y seguimiento de la salud, tanto física como mental, de las personas trabajadoras afectadas, las cuales deberán de dar su consentimiento para esta situación.

6. Anexo I. Recomendaciones.

En el presente apartado se abordan las recomendaciones que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de tenerse en cuenta cuando acaezca un FMA, dándose prioridad a aquellas relacionadas con los desplazamientos en vehículo. Son las siguientes:

- Es importante informarse periódicamente de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente. Para ello, cuando se pueda proceder a una alerta meteorológica, la dirección del centro o la dirección de la empresa estarán informándose de ello.
- Durante la presencia de fenómenos meteorológicos adversos se evitará la realización de trabajos en el exterior que pueden verse afectados notablemente.
- En caso de desplazamientos en vehículo, se recomienda:
 - Comprobar el estado del vehículo, venga este equipado con motor de combustión o eléctrico (luces, ruedas, niveles de líquido refrigerante, escobillas del limpiaparabrisas, dispositivos de señalización de accidentes o averías en carretera, nivel de batería, comprobación de la existencia de puntos de carga para la batería (electrolineras) durante el trayecto a realizar, etc.).
 - Consultar el estado de las carreteras en la Dirección General de Tráfico (DGT) www.dgt.es, radio o televisión.
 - Circular con las luces encendidas y a velocidad reducida en supuestos de vehículo a motor. En los supuestos de desplazamientos en vehículos sin motor (bicicleta, patinete eléctrico), estos se realizarán portando los elementos reflectantes y luminosos obligatorios, de acuerdo con la normativa de tráfico que resulte de aplicación.
 - Circular, preferentemente, por carreteras principales y autopistas.
 - No viajar solo y utilizar, de ser posible, transporte público.
 - Evitar pisar la pintura blanca que delimita los carriles o los pasos de cebra, ya que disminuyen la adherencia y aumentan las posibilidades de deslizamiento, especialmente con vehículos de dos ruedas.
 - Utilizar el aire acondicionado para desempañar los cristales si el cambio de temperatura respecto del exterior empaña los mismos.
 - Vigilar posibles desprendimientos de tierra.
 - Llevar al menos dos mantas térmicas en los vehículos para supuestos de accidentes o averías en situaciones climáticas adversas, especialmente por el riesgo de hipotermia.
 - Llevar en el vehículo un paraguas para protegerse de la lluvia en caso necesario.

- Salir por la ventana a la mayor brevedad posible, si el vehículo está sumergiéndose en el agua y encuentra dificultades para abrir la puerta.
 - Extremar las precauciones por la posible presencia de obstáculos en la vía, ante la predicción de vendavales, y en caso de desplazamientos por carretera.
 - Extremar las precauciones en los supuestos de ventoleras, ya que durante los mismos se da una combinación de aire frío, nevadas y fuertes vientos que reducen la visibilidad al mínimo.
 - Informarse de las inclemencias meteorológicas en las zonas a las que se quiere desplazar.
 - Evitar la conducción nocturna, ya que los peligros son más difíciles de detectar.
 - Tener todas las partes sensibles del coche revisadas: frenos, neumáticos, alumbrado, anticongelante, etc.
 - Quedarse en el interior del vehículo si el temporal le sorprende dentro del coche y lejos de un pueblo. El coche resguarda en caso de tormenta, los neumáticos actúan como aislante si hay relámpagos. Igualmente, si mantiene el coche en funcionamiento con la calefacción encendida, deje una ventanilla entreabierta para renovar el aire y evitar posibles intoxicaciones o envenenamientos. No dormirse con el motor en marcha.
 - Procurar que el humo del tubo de escape no llegue al interior del coche.
 - Poner las cadenas al vehículo si hay hielo o nieve dura.
 - No realizar cambios bruscos de dirección y conducir sin brusquedades, con movimientos suaves de volante y utilice una marcha reducida.
 - No pasar por las roderas dejadas por otros vehículos, pues es más recomendable avanzar por nieve virgen.
 - No pisar los frenos si se entra en una zona de hielo, y dejar que el vehículo cruce la zona por su propia inercia.
- Mantenerse a la escucha en una emisora de radio, preferentemente local, para estar informado/a de las noticias actualizadas sobre el fenómeno meteorológico. Seguir las recomendaciones de las autoridades locales.
 - Tener siempre en mente la posibilidad de tener que abandonar el edificio en el que se encuentre, debiendo mantenerse preparado/a para ello.
 - Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento/a a las indicaciones que se vaya dando la autoridad competente.

ANEXO V

Protocolo LGTBI

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades con independencia de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, comprometiéndose a promover unas condiciones de trabajo respetuosas y que promuevan esa igualdad de participación plena y efectiva.

El presente protocolo LGTBI está integrado en los valores y en la cultura del sector, que nos ayudan a satisfacer a las personas trabajadoras, incrementando su sentimiento de pertenencia a las empresas del sector y atraer nuevo talento.

Acceso al empleo: se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán la formación necesaria que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación y promoción profesional: los sistemas de clasificación y promoción profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre

otros los de cualificación, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje: formación en materia de medidas LGTBI para las personas implicadas en la activación de los protocolos de violencia y acoso. Fomentar un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: seguir promoviendo un buen liderazgo que fomente el respeto mutuo de forma vertical y horizontal.

Permisos y beneficios sociales: en la aplicación de los derechos laborales para la plantilla sobre permisos y beneficios sociales, se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.