

tantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este acuerdo.

Art. 5.º A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

1. Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del Convenio Colectivo correspondiente o, en su caso, del acuerdo complementario a que se refiere el artículo primero de este Acuerdo.

2. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.

3. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Art. 6.º Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

Art. 7.º La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada Empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación de cada una de las Empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Art. 8.º La incorporación al órgano de administración de la Empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

1. Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

2. A solicitud de la Empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

3. Los miembros del Consejo de Administración propuesto por las Organizaciones sindicales tendrán los mismo derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

4. Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

Art. 9.º Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por Directivos de la Empresa.

Se reunirán una vez al trimestre o cuando lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

Art. 10. Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1. Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales, o el nivel de empleo de la Empresa.

2. Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la propuesta en ejecución de los referidos planes.

3. Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.

4. En general cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

Art. 11. La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos 4 a 10 se completará, en el nivel superior al de la Empresa, conforme a los siguientes criterios:

1. Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos, el 10 por 100 de los Delegados de personal y miembros de Comités de Empresa del conjunto de las Empresas públicas.

2. A tales efectos, las Empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:

- a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
- b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
- c) Grupo Dirección General de Patrimonio del Estado.
- d) Resto de Empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.

3. Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los Grupos anteriores, constituida paritariamente por represen-

tantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del Grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo 10, referidos al conjunto de las Empresas del Grupo.

4. A dichas Comisiones se las dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

29185 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo estatal de Comercio de Flores y Plantas.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Comercio de Flores y Plantas (código de Convenio número 9901125), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1993, de una parte, por los representantes de la Confederación Española de Horticultura Ornamental (CEHOR), en representación de la patronal del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio afectará a todas las Empresas dedicadas al comercio mayor y/o menor de flores y plantas.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las Empresas comprendidas en el ámbito funcional.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas comprendidas en el ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas de los artículos primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el 1 de enero de 1993 y finalizando el 31 de diciembre de 1994.

Art. 5.º *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 la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio se iniciará obligatoriamente en el mes de enero.

Art. 6.º *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 contradijan la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 7.º *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 los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establezcan en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal solamente para los trabajadores 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.

CAPITULO II

Art. 8.º *Salarios.*—Los salarios vigentes para 1993 son los que se especifican en la tabla del anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 1993.

En el caso de que el IPC establecido para el INE u Organismo competente, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión, de la tabla de salarios, tan pronto se constate dicha circunstancia, oficialmente, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, en una sola vez dentro del primer trimestre de 1994.

Para 1994, el salario fijado en las tablas del anexo I para 1993, se revisará incrementando la misma en una cuantía igual al IPC que se registre en ese año de 1994, al 31 de diciembre, más 1,5 puntos. No obstante ello, y con el objeto de poder concretar y determinar el incremento con efectos de 1 de enero de 1994, se procederá a aplicar a la tabla de 1993 el incremento del IPC registrado al 31 de diciembre de 1993 con respecto al del 31 de diciembre de 1992, más 1,5 puntos, procediéndose, una vez conocido el IPC oficial 1994 registrado al 31 de diciembre de tal año, a la correspondiente regularización de los salarios, por exceso o por defecto.

La tabla salarial para 1994 deberá ser confeccionada y elaborada una vez conocido el IPC registrado al 31 de diciembre de 1993 y los atrasos que se puedan producir por tal causa, se abonarán dentro del primer trimestre de 1994.

Art. 9.º *Antigüedad, vinculación.*—Se establece un plus de antigüedad para 1993 y 1994, según las tablas que se adjuntan como anexos II y III.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las Empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Julio.
- b) Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre el salario Convenio por importe de treinta días.

Art. 11. *Gratificaciones de participación en beneficios.*—Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores 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.

Art. 12. *Complemento extrasalarial de transporte.*—Para todo el personal afectado por el presente Convenio y en consideración al coste de transporte y desplazamientos, y sin discriminación de provincias y localidades, las Empresas pagarán a todos sus trabajadores 6.177 pesetas mensuales para 1993 y como plus extrasalarial, que sólo se devengará en los días y meses efectivamente trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no estar sujeto a cotización de Seguridad Social.

CAPITULO III

Art. 13. *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 la Empresa, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La Empresa, de acuerdo con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionará el calendario de vacaciones, debiendo estar éstas comprendidas entre los siguientes meses:

Junio a septiembre, para aquellas Empresas que tengan más de tres trabajadores.

Julio a septiembre, para aquellas Empresas que tengan tres o menos de tres trabajadores.

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

En el caso de que, iniciado el período de disfrute de las vacaciones, se produjera una baja médica oficial, por enfermedad o accidente, que

obligase a la hospitalización del trabajador, el período vacacional quedará interrumpido durante los días que durase exclusivamente la hospitalización, disfrutándose los días adicionales que ello genere, en función de las necesidades de la actividad de la Empresa, bien a continuación de la conclusión de los treinta y un días naturales de vacaciones o bien en otra época dentro del año natural, para lo cual el trabajador deberá poner en conocimiento de las Empresas y acreditar debidamente y con antelación suficiente la baja y su hospitalización para que la Empresa pueda determinar el disfrute del período adicional que ello genere.

Art. 14. *Jornada laboral.*—La jornada laboral anual será de mil ochocientas y mil setecientas ochenta y ocho horas de trabajo efectivo para 1993 y 1994, respectivamente.

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 así establecido no exceda de las mil ochocientas y mil setecientas ochenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo fijadas para 1993 y 1994, respectivamente, respetando lo establecido en el artículo 34 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, según la relación dada por la Ley 4/1983 de junio.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas.

La jornada mínima ordinaria se establece en cinco horas y nueve como máximo.

En las jornadas continuadas de cinco horas de duración, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso con la misma y será a cuenta de la jornada.

En función de las características de la actividad y a 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 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 30 por 100 del salario ordinario.

Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre y 1 de enero, festividades de Navidad y Año Nuevo y salvo en aquellas Empresas que deban de prestar un servicio permanente, como el caso de los servicios funerarios, los trabajadores, salvo mutuo acuerdo con la Empresa, no vendrán obligados a prestar servicios en dichos días.

La reducción de la jornada laboral y sólo para 1994 podrá ser disfrutada mediante la reducción en dos días laborables, puestos de mutuo acuerdo la Empresa y el trabajador sobre las fechas de disfrute.

Art. 15. *Enfermedades, licencias y excedencias.*—1. 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 laboral por enfermedad o accidente, debidamente autorizados por la Seguridad Social, el 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.

b) El personal que en el caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período 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 período de carencia.

c) El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve la misma plaza que desempeñó 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.

Avanzando este límite de dieciocho meses, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad, con los derechos señalados en el presente capítulo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, cinco días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y tres días si es dentro de la localidad.

c) Por alumbramiento de la esposa, tres días naturales, ampliable a dos o más si es fuera de la provincia.

d) Un día por boda de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.

e) Durante un día por traslado de domicilio.

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

g) El tiempo necesario para la asistencia de la mujer embarazada a exámenes prenatales, con previo aviso y posterior justificación.

3. Se reconocen dos clases de excedencia: Voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dan derecho al sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

A ningún efecto se computará el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia, el trabajador 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.

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.

b) Enfermedad.—En los casos expresados en el apartado a), 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.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los doce o dieciocho meses, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa.

En los supuestos contemplados para la mujer en el artículo 46, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, la que solicite excedencia por maternidad tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. Los empresarios podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, mediante contratos de interinidad o temporales.

Art. 15 bis.—*Permisos y reducciones de jornada.*—El permiso que concede y regula el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia de las mujeres trabajadoras, o los hijos menores de nueve meses, podrá disfrutarse fraccionado o no, a elección de la trabajadora, en la jornada de mañana o de tarde.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Art. 16. *Servicio militar.*—Todo trabajador durante el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando al menos un año de servicio en la Empresa.

Art. 17. *Ayuda por defunción.*—Las Empresas vienen obligadas a conceder dos mensualidades por fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la Empresa, con la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

En caso de muerte y gran invalidez del trabajador, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las Empresas o, en su caso, la Entidad aseguradora de este riesgo, abonarán al cónyuge superviviente o a sus herederos una indemnización en cuantía de 1.000.000 de pesetas.

La obligación de pago no nacerá hasta el momento en que la autoridad u Organismo competente se reconozcan o declaren que la causa del fallecimiento o gran invalidez se debe considerar derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

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

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

Art. 18. *Indemnización por jubilación.*—Las Empresas abonarán, en concepto de indemnización por jubilación anticipada, a aquellos trabajadores que alcancen, al menos, una antigüedad de quince años, y se jubilen durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con las siguientes condiciones y escala:

A los sesenta y tres años, con una antigüedad entre quince y treinta años: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y tres años, con una antigüedad de más de treinta años: Cinco mensualidades.

A los sesenta y cuatro años, con una antigüedad entre quince y treinta años: Tres mensualidades.

A los sesenta y cuatro años, con una antigüedad de más de treinta años: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y cinco años, con una antigüedad entre quince y treinta años: Una mensualidad.

A los sesenta y cinco años, con una antigüedad de más de treinta años: Dos mensualidades.

Art. 18 bis. *Dietas.*—El importe que abonarán las Empresas a sus trabajadores por el concepto de dieta y medias dietas será el siguiente:

Dieta diaria: 2.613 pesetas.

Media dieta diaria: 1.045 pesetas.

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

La dieta procederá cuando el trabajador sea desplazado a localidad distinta de la habitual de trabajo, donde radique su centro, viniendo 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 el trabajador.

A los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos en la Empresa, ésta 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 la cantidad de 24 pesetas 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 éste figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

Art. 19. *Jubilación anticipada.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, dictado en desarrollo del ANE, y para el caso en que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador receptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y Empresa para poder acogerse a lo antes estipulado.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—Los trabajadores cuyas Empresas les exijan utilizar un determinado tipo de vestido o calzado percibirán, por parte de ésta, anualmente, dos de cada una de las prendas cuyo uso sea obligatorio.

Cuando la tarea requiera la utilización de una determinada prenda de trabajo, y esta necesidad esté recogida en disposición legal o por el uso y costumbre, la Empresa estará obligada a proporcionarle. Si se plantea la necesidad que no esté recogida en la actualidad y no se llegue a un acuerdo entre el empresario y el trabajador, se planteará el tema ante la Comisión Paritaria del Convenio para intentar resolverlo en primera instancia.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada. Al cesar el trabajador 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, el trabajador percibirá mensualmente 350 pesetas para ayuda de desgaste del suyo propio.

Art. 21. *Período de prueba.*—El período de prueba será de sesenta días para el personal titulado y de dos semanas para el personal no titulado.

Art. 22. *Descanso por maternidad.*—En lo referente al descanso por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Clasificación funcional del personal.*—Dadas las especialidades características de las Empresas y trabajadores afectados por este Convenio, se señalan a continuación las siguientes:

a) **Oficial Mayor:** Es el que posee capacitación para poder desarrollar a la perfección toda clase de trabajos con flores naturales y artificiales, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de los ramos, cestas, coronas, etc.

Efectuará las decoraciones con plantas y flores naturales y artificiales en templos, salones, teatros y adornos en general de cualquier local, siendo capaz de hacer bocetos en mano alzada de estas decoraciones para que sirva de orientación en la cuantía y, asimismo, podrá dar cifra a que se eleva el presupuesto de las mismas, teniendo en cuenta no sólo los materiales sino también el tiempo y medios auxiliares necesarios para su ejecución.

Poseerá el gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates y decoraciones de plantas de salón; los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para su acabado. Poseerá conocimientos plenos de las plantas de interior, así como de aquellas que por su porte y elegancia de sus flores se emplearán para la confección de composiciones. Atenderá al público.

b) **Oficial Florista:** Está capacitado para desarrollar los trabajos de confección con flores naturales y artificiales, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc. Intervendrá en la decoración de templos, salones, teatros y adornos en general de cualquier local.

Poseerá gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates, efectuar cualquier decoración con plantas de salón y los trabajos con flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado de los mismos. Tendrá conocimientos generales de las plantas de salón, así como de aquellas plantas que por su porte y elegancia de sus flores se emplean para la confección de composiciones. Atenderá al público.

c) **Ayudante Florista:** Es el que interviene en la manipulación de las flores y confecciones florales; colaborará en trabajos auxiliares practicados por el Oficial. Efectúa e interviene en la limpieza de envases, jarros, etc. Interviene en la limpieza, preparación y acondicionamiento de las plantas de salón, atiende a los riesgos de las mismas, poseerá conocimientos generales de flores y plantas. Efectuará cobros de facturas, atenderá a la carga y descarga del material y género del establecimiento. Ayuda, si es preciso, al reparto y al Oficial. Atenderá al público.

d) **Aprendiz:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado con la Empresa mediante contrato especial de aprendizaje o formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la actividad.

El aprendizaje será siempre retribuido, se regulará por lo que determinen las disposiciones legales dictadas o que se dicten en el futuro sobre la materia.

e) **Personal auxiliar de Venta:** Es aquel que, con conocimientos generales de las flores y plantas de interior, 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 de regalos y aplicará lazos, papeles y demás artículos para el acabado de los mismos.

f) **Mozo:** 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. Atenderá al reparto.

g) **Conductor de Vehículos:** Provisto de carné 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 de 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.

Tarea común: Teniendo en cuenta el reducido personal con que normalmente cuentan los establecimientos del ramo y la especial naturaleza del artículo que interviene, se sobreentiende que todo el personal de categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

CAPITULO IV

Art. 24. *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.

Art. 25. *Derecho de reserva.*—En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando supeditado durante el referido período, 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.

Art. 26. *Comisión Paritaria.*—Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres vocales, en representación de los empresarios, y otros tres, en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio. Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria el número 13 de la calle Miguel Angel de Madrid.

CAPITULO V

Art. 27. *Reconocimientos médicos.*—Las Empresas deberán efectuar, anualmente, un reconocimiento médico a sus trabajadores, con objeto de comprobar la capacidad y condiciones físicas para el desarrollo de su trabajo habitual, viniendo el trabajador obligado a realizar el mismo en la fecha y lugar que indique o fije la Empresa.

Art. 28. *Descuento en compras.*—Todos los trabajadores 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 por 100 sobre el precio de venta al público.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El plus de vinculación por antigüedad se incrementará, para 1993, y con respecto al establecido en 1992, en una cantidad igual al incremento del 2,5 por 100. Para el año 1994 el incremento que experimentará y se aplicará será el 3 por 100 sobre las cantidades que correspondían en 1993.

Segunda. *Formación profesional.*—En cuanto al desarrollo en el ámbito sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua se estará al Acuerdo Sectorial para el Comercio, suscrito en fecha 13 de julio de 1993, del que son Organizaciones firmantes CEHOR y los sindicatos UGT y CC. OO.

Desde la Comisión de Formación Profesional constituida en este Convenio se impulsará la elaboración y programación de planes agrupados en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Con referencia al régimen de permisos individuales de formación se estará a los criterios que en su día elabore la Comisión Sectorial de Comercio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Prelación de normas.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de tipo general.

Segunda. *Concurrencia de Convenios.*—En aquellas provincias donde no existan Convenios Colectivos de Comercio en general o únicos de Comercio y con relación a los ámbito funcional y territorial del presente Convenio, las Empresas aplicarán aquél por el que vinieran rigiéndose con anterioridad, a fin de no romper la unidad de contratación existente.

Tercera. A los solos efectos estadísticos, y con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26, punto quinto, del Estatuto de los Trabajadores, las retribuciones anuales pactadas en el presente Convenio se refieren a las jornadas anuales indicadas en el artículo 14 de este Convenio.

Categoría	0-2	2-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
Oficial Mayor	72.070	72.959	75.182	77.404	79.627	81.809	84.071	86.293	88.517	90.738	92.961
Oficial Florista	67.800	68.687	70.902	73.120	75.333	77.551	79.768	81.980	84.197	86.415	88.629
Ayudante Florista	66.570	67.439	69.614	71.788	73.958	76.130	78.307	80.483	82.655	84.828	87.001
Aprendiz	41.120	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal Auxiliar de Ventas	65.730	66.586	68.733	70.880	73.022	75.171	66.888	79.459	81.606	83.751	85.896
Mozo	64.830	65.677	67.793	69.911	72.026	74.146	76.260	78.378	80.495	82.614	84.729
Conductor de Vehículos	67.800	68.687	70.902	73.120	75.333	77.551	79.768	81.980	84.197	86.415	88.629

29186 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (código número 9000252), que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA ALMACENAJE Y DISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL AÑO 1993

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio resulta de aplicación a todos los Centros de trabajo que la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la Empresa, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, con inicio el día 1 de enero de 1993 y término el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—La denuncia del Convenio, se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar así como el alcance de la revisión y que deberá efectuarse, con un mínimo de antelación de un mes respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad y compensación y absorción:*

a) *Vinculación a la totalidad:* Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a Derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar tanto el aspecto en cuestión como en su conjunto el resto de lo convenido.

b) *Compensación y absorción:* Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejoras que a título individual o colectivo diferenciado pudieran disfrutar algunos trabajadores.

En concreto, aquellos trabajadores que como consecuencia de su anterior pertenencia a la Empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima» tengan condiciones de trabajo en materia de salarios y jornada más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán manteniendo tales condiciones a título individual, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida así como la que se reconoce en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 8.º *Criterios generales.*—Los trabajadores de la Empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución» afectados por este Convenio estarán clasificados en niveles profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los niveles profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener previstos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en niveles profesionales inferiores.

Art. 9.º *Niveles profesionales:*

a) *Nivel profesional I:* Trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la Empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios.

Consiguientemente toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

b) *Nivel II:* Trabajadores que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o Centro de trabajo de la Empresa.

Se incluye, también, aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

c) *Nivel III:* Trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores,