

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 16 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas.

Visto el texto del XIV Convenio colectivo Interprovincial para el comercio de flores y plantas (Código de Convenio n.º 99001125011982), que fue suscrito, con fecha 29 de junio de 2011, de una parte, por la Asociación Española de Floristas Interflora, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FETCHTJ-UGT y FECOHT-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 16 de abril de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **XIV CONVENIO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL 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 los Trabajadores.

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el 1 de Enero del 2011 y finalizando el 31 de Diciembre del 2013.

## **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 la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

El tiempo de negociación del mismo, 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 contradigan la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

### **5.1 Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del E.T. y articula la negociación colectiva en el sector del Comercio de Flores y Plantas a través de la estructura negociadora y prioridad aplicativa siguiente:



1º Convenio Colectivo nacional de rama de actividad: El actual convenio Interprovincial de Empresas para el 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.

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

3º Pactos de empresa que desarrollan el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el 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, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en aquél con respeto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del E.T.

### **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 los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador o 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 los trabajadores o 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. Categorías profesionales.**

Dadas las especiales características de las empresas y el personal afectados por este Convenio, se señalan a continuación las siguientes categorías profesionales:

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 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 las mismas, teniendo en cuenta no solo 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 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 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 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 los mismos. 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 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. Aux. mantenimiento de instalaciones: Es el personal que con conocimientos suficientes ayuda al oficial.

### **Artículo 8. Movilidad funcional.**

El personal de la empresa deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, sólo podrá llevarse a cabo la movilidad funcional con los límites para la misma en lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de Categoría superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre la categoría profesional de origen y la que efectivamente desempeñe.

No obstante, aquellos centros de trabajo que por su tamaño tengan menos de 10 trabajadores, 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 9. 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 trabajadores y trabajadoras se dará conocimiento al Comité de Empresa de dicha prueba y éste 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 10. Periodos de prueba.**

El periodo de prueba será de sesenta días para el personal titulado y para las categorías de Maestro Florista, Oficial Mayor y Oficial Florista.

En caso de personal que se contrate para puestos directivos, el periodo de prueba será de 6 meses.





Para el resto de las categorías el periodo de prueba será de un mes.

### **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 11. Modalidades contractuales.**

1. Contrato a Tiempo Parcial: Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2002 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.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación que deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente.

El personal a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se entenderá concertado a Tiempo Parcial cuando la prestación efectiva del trabajador contratado no es inferior a 20 horas a la semana u 80 horas al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77% de la jornada de trabajo anual establecida en el presente Convenio.

Se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante 60 días hayan realizado ampliaciones de jornada.

De manera circunstancial se podrán realizar contratos de 12 horas semanales por circunstancias de la producción. La distribución de estas horas se tendrá que hacer como máximo en tres días consecutivos.

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 15 días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, el trabajador 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 E. T. y demás disposiciones vigentes.

2. Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a dos. La retribución básica de las personas contratadas en prácticas será del 90% para el primer año y del 100% para el segundo, del salario del Convenio.

Los títulos objeto de este tipo de contrato son: Técnico/a de Grado Medio y de Grado Superior de Floristería, o que ostenten el título homologado por el Ministerio de Educación u órgano administrativo equivalente, así como los certificados de profesionalidad del sector de floristerías. También el Oficial Florista y Ayudante Florista.

3. Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por periodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de tres años.

El salario de la persona en formación será del 80%, 90%, 90% para el primero, segundo y tercer año respectivamente, del salario convenio.

El tiempo dedicado a formación teórica se realizará a lo largo de la vida del contrato y tendrá los requisitos legales a este efecto. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual la categoría de Auxiliar Florista.

A las personas contratadas bajo esta modalidad, no se le podrá hacer posteriormente un contrato de prácticas.

A la finalización del periodo máximo del contrato para la formación, las empresas se comprometen a transformar en indefinidos al 60% de los contratos para la formación, independientemente del compromiso global de empleo fijo.

4. Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 1.b del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total







del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido.

No podrá ampliarse la duración del contrato a los 12 meses en un periodo de 18 meses, si no se cumple el compromiso de empleo indefinido recogido en el Artículo 12 del presente convenio colectivo. Si se prorrogara más allá de lo que la ley reconoce, sin cumplir dicho compromiso de empleo, los contratos se considerarán indefinidos a todos los efectos.

5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida: Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 (BOE 30 de Diciembre de 1997). A los efectos de lo dispuesto en el nº 2, letra b) de dicha Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97 podrán transformarse en cualquier momento en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

6. 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 15 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 25 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 del mismo 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 1 día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

## **Artículo 12. 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 obligación de tener un 80% de trabajadores con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince trabajadores tendrán un 70%.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y 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 artículo 38 de la Ley 13/1982 en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores y trabajadoras.

## **Capítulo IV. Retribuciones.**

### **Artículo 13. 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 del mismo.

#### **Artículo 13.1 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.

#### **Artículo 13.2 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 del trabajador o trabajadoras. 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 22'00h. y las 6'00h., 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 14. Salarios.**

Los salarios vigentes para el 2011 se incrementarán en un 1%, que se especifican en la tabla, anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de Enero del 2011.

Para los años 2012 y 2013, los salarios tendrán un incremento del 1%, con efectos a 1 de enero de cada uno de los años.

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

Cláusula de revisión salarial:

Para los años 2011, 2012 y 2013, en el supuesto que el IPC real supere el 1,5% y, una vez conocido dicho IPC real, se procederá a una revisión salarial incrementando todos los conceptos retributivos del Convenio en el mismo porcentaje que haya de diferencia entre el 1,5% y el IPC real, con efectos retroactivos a 1 de Enero de cada uno de los años.

#### **Artículo 15. 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.

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 16. Antigüedad.**

Se establece un plus de antigüedad para el 2011, según la tabla salarial que adjunta como Anexo II.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

### **Artículo 17. Cláusula de descuelgue.**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, a tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras las siguientes:

1. Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
2. Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
  - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
  - b) Por reducción del capital social por debajo del límite legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
3. Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán en el plazo de 90 días siguientes a la publicación de aquel en el BOE notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, aportando a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 15 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 15 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.



En caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

## **Capítulo V. Jornada.**

### **Artículo 18. 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 artesanal, 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 el trabajador 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.

Se podrá pactar con los representantes legales de los trabajadores/as 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.

#### **Artículo 19. 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 20. 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras ó en su defecto la persona afectada se podrá fraccionar el periodo de vacaciones en dos periodos, debiendo disfrutar al menos 21 días durante el periodo de 15 de junio a septiembre.





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

En el caso de que iniciado el periodo de disfrute de las vacaciones, se produjera una baja médica oficial, por enfermedad o accidente, que obligase a la hospitalización del trabajador, el periodo 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 31 días naturales de vacaciones o bien en otra época independientemente de que haya finalizado el año natural, para lo cual el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa 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.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida en su totalidad o en o parte con la baja por maternidad-paternidad éstas se disfrutarán, a opción de la trabajadora o trabajador en un periodo inmediato anterior a la baja por maternidad-paternidad 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.

### **Artículo 21. 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 8 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar; hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si 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 22. 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 Paritaria determinará este hecho, en base a la documentación aportada por el trabajador.

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.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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. Siendo de siete días si es fuera del país.

En el supuesto de enfermedad grave los trabajadores podrán disfrutar de esta licencia retribuida a lo largo del periodo que dure el hecho causante.

c) Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cuatro días.

Los trabajadores podrán disfrutar de esta licencia retribuida a lo largo del periodo que dure el hecho causante.

d) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, ampliable a tres días si es fuera de la provincia.

e) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

f) Durante un día por traslado de domicilio.

g) 1. El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador 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.





- h) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- i) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años.
- j) Hasta cuatro días al año o su equivalente en horas, para la realización de trámites de adopción o acogimiento. El trabajador justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.
- k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- l) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género. Ley 1/2004.
- m) Hasta 4 horas al año para asistir a consultas de reproducción asistida.
- n) Hasta 10 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.

### **Artículo 23. 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 el trabajador 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 considerados 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 maternidad/paternidad: En los supuestos contemplados, en el artículo 46 apartado tres del Estatuto de los Trabajadores, quien solicite excedencia por maternidad/paternidad, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. La empresa podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, mediante contratos de interinidad o temporales.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción del trabajador o 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 del trabajador o 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 3 meses, con

un máximo de 18 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, ésta 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 trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

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

Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto, sexto u octavo día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

## **Capítulo VI. Disposiciones varias**

### **Artículo 24. 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 64,99 € mensuales para el 2011, que solo se devengará en los días y meses trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no está sujeto a cotización de Seguridad Social.

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

Para los años 2012 y 2013 este plus tendrá el mismo incremento que el salario base.

### **Artículo 25. 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, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador o 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 del trabajador o 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 los trabajadores/as 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 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 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la 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 26. Dietas.**

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

Dieta/diaria: 40,15 euros.

Media dieta diaria 20,08 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, ésta les abonará la cantidad por kilómetro, que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por éste concepto, estando fijada en la actualidad en 0,19 € 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.

## **Artículo 27. Jubilación anticipada.**

De conformidad con la legislación vigente para el caso en que los trabajadores o trabajadoras con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación el 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 otra persona desempleada, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo entre ambas partes para poder acogerse a lo antes estipulado.

## **Artículo 28. Uniformidad.**

Las plantillas 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.



Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador o 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 2,56 € para ayuda de desgaste del suyo propio.

### **Artículo 29. 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 30. Plan de Pensiones.**

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todas las personas afectados por el Convenio Interprovincial de Comercio de Flores y Plantas.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los artículos 30 y 31 del XI 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. («BOE» 30 de marzo de 2007).

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 los trabajadores 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

<b>Edad</b>	<b>Porcentaje</b>
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 sólo 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.



<b>Edad</b>	<b>1.º pago anual Porcentaje</b>	<b>2.º pago anual Porcentaje</b>	<b>3.º pago anual Porcentaje</b>
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 18 meses de antigüedad.

#### **Artículo 31. 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 Salud.**

#### **Artículo 32. Seguridad y Salud.**

Las representaciones de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los trabajadores y 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 del mismo.

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

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos de los trabajadores y 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 los trabajadores 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 los trabajadores 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. Sólo podrá llevarse a cabo el o los reconocimientos si la persona afectada presta su consentimiento.

### **Artículo 33. 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 los trabajadores 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: 5 horas.
- En empresas de 11 a 49 trabajadores/as: 10 horas.
- En empresas de 50 trabajadores/as en adelante: 25 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 34. 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 el Sector del Comercio de Flores y Plantas, entendiéndose 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 los trabajadores y trabajadoras, correspondiendo un número de 4 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 24 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 E.T. 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 los Trabajadores, ante cuestiones que afecten a la



Seguridad y/o Salud de los Trabajadores: 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 los trabajadores y 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 97.
- 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:

e) 1. Evaluación y Control de Riesgos.

e) 2. Incidencia de daños derivados del trabajo.

e) 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 los trabajadores 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 los Trabajadores, 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 la misma, 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 éste 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 35. Incapacidad Temporal.**

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, 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 excepcionando el plus de transporte, pudiéndose prorrogar hasta dieciocho meses en los supuestos de ingresos en centro hospitalario y operación quirúrgica, mientras dure dicha hospitalización.

b) 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.

c) 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 24 punto 2 del presente Convenio.

### **Artículo 36. Maternidad/paternidad.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad ó bien se podrá solicitar la acumulación del periodo de lactancia a la baja maternal; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los mismos serán reconocidos para las parejas de hecho, en las condiciones pactadas en este Convenio. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo la persona afectada podrá acumular la lactancia en un periodo de 22 días naturales en los casos de parto simple, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho previa solicitud y justificación por el facultativo pertinente, a ocupar la primera vacante que produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según el Artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo referente al descanso por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Permiso especial no retribuido: Los/as trabajadores/as podrán solicitar por escrito un permiso especial no retribuido de hasta dos meses a continuación y una vez finalizada la situación de baja por maternidad.

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

### **Artículo 37. Reducción de jornada para cuidado de hijos o hijas con enfermedad grave.**

Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, 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 CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones



realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según necesidades del causante.

### **Capítulo VIII. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

#### **Artículo 38. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 39. 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 ningún trabajador o 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 los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o 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. Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional que establece el presente Acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

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 trabajadores y 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 los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F. 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 del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector del Comercio de 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 40. Comisión de Igualdad en el ámbito estatal del XIV Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.**

Se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de 4 miembros, designando 2 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 XIV Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el 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 XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.

La Comisión de Igualdad sectorial de Flores y Plantas adecuará, las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, que en su momento pudiera dictar el gobierno, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas; previstas en el artículo 49 de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 41. Planes de Igualdad en las empresas Flores y Plantas.**

1) En las empresas de Flores y Plantas que cuenten con más de 150 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

2) La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión 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.

3) 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 Interprovincial de Empresas para el 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.

4) En el caso de que no concurra representación de los trabajadores en la empresa, ésta elaborará el Plan de Igualdad y remitirá, en todo caso, copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas para conocimiento de su contenido y seguimiento de su aplicación. A tal efecto la Comisión podrá recabar información a la empresa sobre la evaluación de la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

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 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 concretos objetivos 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 42. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores 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 trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, 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 los trabajadores 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 los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere.

### **Artículo 43. 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 otro trabajador, 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.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) 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.

ll) 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, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

m) 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 del trabajador o trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo

Se considerara 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 un trabajador-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 44. 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 45. 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 del Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados o delegadas de personal.



### **Artículo 46. 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 47. 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.

Las personas representantes de los trabajadores 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 significativos, 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 48. 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 tablones 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 los trabajadores.

#### **Artículo 49. Comisión paritaria.**

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, 4ª 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.

4. La Comisión Paritaria 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 Paritaria 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 ó Arbitraje.

Aquellas empresas no adheridas a la organización patronal firmante del convenio que deseen formular consultas o necesiten la intervención de la Comisión Mixta, deberá al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten dicha intervención enviar la cantidad de 150 € (ciento cincuenta euros) por consulta realizada para contribuir a sufragar a los gastos ocasionados.

Todas las consultas efectuadas por los trabajadores o 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 del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad





y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

En cuanto al desarrollo en el ámbito sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua se estará al Acuerdo Sectorial para el Comercio, del que son organizaciones firmantes las partes firmantes de este Convenio.

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

Disposición transitoria segunda.

La Comisión Mixta queda facultada por la Comisión Negociadora para adaptar el presente Convenio a la normativa vigente de cada momento y para aquellas otras cuestiones que acuerden las partes de la misma.

Asimismo a lo largo de la vigencia del presente convenio la comisión mixta adaptará la clasificación profesional, en función de las modificaciones legislativas que pueda ir variando.

#### **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 los Trabajadores, las retribuciones anuales en el presente Convenio, se refieren a las jornadas anuales indicadas en el artículo 19 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 los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente Acuerdo.

Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

### **Anexo I**

#### **Salario provisional 2011**







## Personal Técnico

Técnicos titulados: 1198,17.

Técnicos no titulados: 931,48.

## Personal Administrativo

Jefe administrativo: 847,25.

Oficial administrativo: 805,82.

Auxiliar administrativo: 732,27.

Aspirante: 663,58.

## Profesionales de Oficio

Maestro Floristas: 934,59.

Oficial Mayor: 845,22.

Oficial Mantenimiento Instalaciones: 931,48.

Oficial florista: 26,51.

Ayudante florista: 26,24.

Auxiliar florista: 26,24.

Personal auxiliar de ventas: 26,51.

Mozo: 25,35.

Conductor vehículos: 26,51.

Auxiliar de Mantenimiento: 26,51.

Indemnización por desplazamiento: 64,99.





## Pagas extraordinarias provisionales 2011

	0.....2	2.....6	6.....10	10.....14	14.....18	18.....22	22.....26	26.....30	30.....34	34.....38	38.....42
<b>Personal Técnico</b>											
Técnicos titulados .....	1198,17	1225,85	1255,44	1285,76	1316,80	1348,58	1381,15	1414,51	1448,65	1483,63	1519,45
Técnicos no titulados .....	931,48	942,25	965,01	988,29	1012,16	1036,59	1061,64	1087,27	1113,50	1140,40	1167,93
<b>Personal Administrativo</b>											
Jefe administrativo .....	847,26	867,71	888,67	910,12	932,09	954,61	977,64	1001,25	1025,42	1050,19	1075,55
Oficial administrativo .....	805,82	815,15	834,84	855,00	875,63	896,77	918,42	940,59	963,31	986,57	1010,38
Auxiliar administrativo .....	732,27	740,75	761,96	783,13	804,39	825,58	846,80	868,00	889,22	910,43	931,65
Aspirante .....	663,56										
<b>Profesionales de Oficio</b>											
Maestro Florista .....	934,59	945,91	972,66	999,90	1026,91	1053,60	1080,99	1108,02	1134,61	1161,85	1188,57
Oficial Mayor .....	845,23	854,60	877,95	901,32	924,69	947,64	971,42	994,78	1018,16	1041,52	1064,89
Oficial Mantenimiento Instalaciones .....	931,48	942,25	969,24	996,21	1023,17	1050,22	1077,19	1104,11	1131,13	1156,99	1185,08
Oficial florista .....	795,33	804,64	827,92	851,24	874,49	897,83	921,15	944,41	967,69	991,04	1014,29
Ayudante florista .....	787,24	797,19	820,25	843,34	866,39	889,46	912,57	935,63	958,71	981,79	1004,84
Auxiliar florista .....	787,24	797,19	820,25	843,34	866,39	889,46	912,57	935,63	958,71	981,79	1004,84
Personal auxiliar de ventas .....	795,33	804,64	827,92	851,24	874,49	897,83	921,15	944,41	967,69	991,04	1014,29
Mozo .....	761,32	769,29	791,52	813,81	836,06	858,34	880,58	902,83	925,10	947,38	969,61
Conductor vehículos .....	795,33	804,64	827,92	851,24	874,49	897,83	921,15	944,41	967,69	991,04	1014,29
Auxiliar de Mantenimiento .....	795,33	804,64	827,92	851,24	874,49	897,83	921,15	944,41	967,69	991,04	1014,29

## ANEXO II

## Antigüedad provisional 2011

	2.....6	6.....10	10.....14	14.....18	18.....22	22.....26	26.....30	30.....34	34.....38	38.....42
<b>Personal Técnico</b>										
Técnicos titulados .....	13,88	48,57	83,28	118,02	152,72	187,42	222,13	256,81	291,55	325,29
Técnicos no titulados .....	10,78	37,76	64,72	91,72	118,75	145,68	172,65	199,66	226,62	252,86
<b>Personal Administrativo</b>										
Jefe administrativo .....	9,81	34,36	58,91	83,45	108,00	132,54	157,09	181,64	206,17	230,04
Oficial administrativo .....	9,35	32,67	56,00	79,34	102,72	126,07	149,40	172,71	196,09	218,78
Auxiliar administrativo .....	8,50	29,71	50,30	72,14	93,33	114,55	135,75	156,97	178,17	198,79
Aspirante .....										
<b>Profesionales de Oficio</b>										
Maestro Florista .....	9,35	32,89	56,24	79,85	103,01	126,71	150,78	173,40	197,69	221,40
Oficial Mayor .....	9,32	32,70	56,07	79,47	102,38	125,80	149,53	172,90	196,28	218,99
Oficial Mantenimiento Instalaciones .....	10,78	37,76	64,72	91,72	118,75	145,26	172,65	199,66	226,62	252,86
Oficial florista .....	9,30	32,61	55,91	79,20	102,56	125,44	149,09	172,39	195,75	218,36
Ayudante florista .....	9,21	32,31	55,41	78,43	101,54	124,23	147,68	170,75	193,82	216,25
Auxiliar florista .....	9,21	32,31	55,41	78,43	101,54	124,23	147,68	170,75	193,82	216,25
Personal auxiliar de ventas .....	9,30	32,61	55,91	79,20	102,56	125,44	149,09	172,39	195,75	218,36
Mozo .....	8,89	31,16	53,44	75,66	97,95	119,80	142,47	164,69	186,99	208,59
Conductor vehículos .....	9,30	32,61	55,91	79,20	102,56	125,44	149,09	172,39	195,75	218,36
Auxiliar de Mantenimiento .....	9,30	32,61	55,91	79,20	102,56	125,44	149,09	172,39	195,75	218,36

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 administrativo			
	Auxiliar administrativo			
	Aspirante			
Profesional de oficio	Total			
	Maestro florista			
	Oficial Mayor			
	Oficial Mantenimiento Instalaciones			
	Oficial florista			
	Ayudante florista			
	Auxiliar florista			
	Personal 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).

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	SI/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.

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	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
		Mujeres	Hombres	Categoría	Mujeres	Hombres	Categoría
Personal técnico	Técnicos titulados						
	Técnicos no titulados						
	Total						
Personal administrativo	Jefe administrativo						
	Oficial administrativo						
	Auxiliar administrativo						
	Aspirante						
Profesional de oficio	Total						
	Maestro florista						
	Oficial Mayor						
	Oficial Mantenimiento Instalaciones						
	Oficial florista						
	Ayudante florista						



**ANEXO III**

**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			

**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					
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			



Retribución fija							
Grupos profesionales	Categorías profesionales	Salario base			Complemento 1		
		Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
		Mujeres	Hombres	Categoría	Mujeres	Hombres	Categoría
Profesional de oficio	Personal auxiliar de ventas						
	Mozo						
	Conductor vehículos						
	Auxiliar mantenimiento						
	<b>Total</b>						

## 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	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
		Mujeres	Hombres	Categoría	Mujeres	Hombres	Categoría
Personal técnico	Técnico titulado						
	Técnico no titulado						
	<b>Total</b>						
Personal administrativo	Jefe administrativo						
	Oficial administrativo						
	Auxiliar administrativo						
	Aspirante						
	<b>Total</b>						
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						
	<b>Total</b>						

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

c) Distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales.

Personal técnico	Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
		Técnicos titulados		
	Técnicos no titulados			
	<b>Total</b>			
Personal administrativo	Jefe administrativo			
	Oficial administrativo			
	Auxiliar administrativo			
	Aspirante			
	<b>Total</b>			
Profesional de oficio	Maestro florista			
	Oficial Mayor			
	Oficial Mantenimiento Instalaciones			
	Oficial florista			
	Ayudante florista			
	Auxiliar florista			
	Personal auxiliar de ventas			
	Mozo			
	Conductor vehiculos			
	Auxiliar mantenimiento			
	<b>Total</b>			

(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.

Personal técnico	Categorías profesionales	Año x-1			Año x		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	Técnico Titulado						
	Técnico no titulado						
	<b>Total</b>						
Personal administrativo	Jefe administrativo						
	Oficial administrativo						
	Auxiliar administrativo						
	Aspirante						
	<b>Total</b>						
Profesional de oficio	Maestro florista						
	Oficial Mayor						
	Oficial Mantenimiento instalaciones						
	Oficial florista						
	Ayudante florista						
	Auxiliar florista						
	Personal auxiliar de ventas						
	Mozo						
	Conductor vehiculos						
	Auxiliar mantenimiento						
	<b>Total Grupo</b>						

(Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa).

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 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			

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			
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 trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad independientemente de que éstas trabajen o no en la misma empresa.

x) Existencia de mecanismos que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

	S/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			

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...)						



p) Promociones del último año por grupo, categoría y jornada.

	Categorías profesionales	T. Completo			T. Parcial			Jornada reducida		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Personal técnico	Técnicos titulados									
	Técnicos no titulados									
	Total									
Personal administrativo	Jefe administrativo									
	Oficial administrativo									
	Auxiliar administrativo									
	Aspirante									
	Total									
Profesional de oficio	Oficial florista									
	Ayudante florista									
	Auxiliar florista									
	Personal auxiliar de ventas									
	Mozo									
	Conductor 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				
Formación para la promoción				
Formación genérica*				
Formación transversal**				
Formación en Igualdad Oport.				
Otro tipo (especificar)				
Total				

\* Idiomas, informática, etc.

\*\* Habilidades personales, gestión del tiempo, gestión de equipos, liderazgo, comunicación, etc.



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?

	S/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?

	S/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?