

**8247** RESOLUCION de 26 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, y el Acta de Acuerdos de Revisión Salarial de dicho convenio.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, y el Acta de Acuerdos de Revisión Salarial de dicho Convenio (número de código: 9901125), que fueron suscritos, respectivamente, con fechas 15 de noviembre de 1995 y 8 de marzo de 1996, de una parte, por la Confederación Española de Horticultura Ornamental (CEHOR), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo y revisión salarial en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

##### Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente convenio afectará a todas las empresas dedicadas al comercio mayor y/o menor de flores y plantas.

##### Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las empresas comprendidas en el ámbito funcional.

##### Artículo 3. *Ambito personal.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas de los artículos primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, a contar desde el 1 de enero de 1995 y finalizando el 31 de diciembre de 1996.

##### Artículo 5. *Denuncia.*

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

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

##### Artículo 6. *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 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.

##### Artículo 7. *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 dispo-

siciones del convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

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

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

#### CAPITULO II

##### Artículo 8. *Salarios.*

Los salarios vigentes para 1995 son los que se especifican en la tabla, anexo 1, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de enero de 1995.

En el caso de que el IPC establecido para el INE u organismo competente, registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión de la tabla de salarios, tan pronto se constate dicha circunstancia, oficialmente, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, en una sola vez dentro del primer trimestre de 1996.

Para 1996, el salario fijado en las tablas anexo I para 1995, se revisará incrementando la misma en una cuantía igual al IPC que se registre en ese año de 1996, al 31 de diciembre. No obstante ello y con objeto de poder concretar y determinar el incremento con efectos de 1 de enero de 1996, se procederá a aplicar a la tabla de 1995, el incremento del IPC previsto por el Gobierno para 1996, procediéndose, una vez conocido el IPC oficial 1996 registrado al 31 de diciembre de tal año a la correspondiente regularización de los salarios.

La tabla salarial para 1996 deberá ser confeccionada y elaborada, una vez conocido el IPC registrado al 31 de diciembre de 1995 y los atrasos que se puedan producir por tal causa, se abonarán dentro del primer trimestre de 1996.

##### Artículo 9. *Antigüedad, vinculación.*

Se establece un plus de antigüedad para 1995 y 1996, según la tabla que se adjunta como anexo 2.

##### Artículo 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Julio.
- b) Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre salario convenio, por importe de treinta días.

##### Artículo 11. *Gratificaciones de participación en beneficios.*

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

##### Artículo 12. *Complemento extrasalarial de transporte.*

Para todo el personal afectado por el presente convenio y en consideración al coste de transporte y desplazamientos, y sin discriminación de provincias y localidades, las empresas pagarán a todos sus trabajadores 6.393 pesetas mensuales para 1995 y como plus extrasalarial, que sólo se devengará en los días y meses efectivamente trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no estar sujeto a cotización de Seguridad Social.

#### CAPITULO III

##### Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio, sin distinción de categorías laborales y que lleve al menos prestando sus servicios durante un

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

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

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

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

En el caso de que, iniciado el período de disfrute de las vacaciones, se produjera una baja médica oficial por enfermedad o accidente, que obligase a la hospitalización del trabajador, el período vacacional quedará interrumpido, durante los días que durase exclusivamente la hospitalización, disfrutándose los días adicionales que ello genere, en función de las necesidades de la actividad de la empresa, bien a continuación de la conclusión de los treinta y un días naturales de vacación o bien en otra época dentro del año natural, para lo cual el trabajador deberá poner en conocimiento de las empresas y acreditar debidamente y con antelación suficiente, la baja y su hospitalización, para que la empresa pueda determinar el disfrute del período adicional que ello genere.

#### Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo para 1995 y 1996.

Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio, compensándose, de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario así establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas para 1995 y 1996, respectivamente, respetando lo establecido en el artículo 34 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, según la relación dada por la Ley 4/1983, de junio.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las veintidós y las seis horas. Estas horas serán compensadas con un incremento del 25 por 100 sobre la hora ordinaria.

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

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

En función de las características de la actividad, y a referidas, las empresas podrán establecer la realización de la jornada laboral y prestación de servicios en domingos y festivos. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo, se establece una retribución complementaria y compensatoria del tiempo trabajador en domingos y festivos, del 30 por 100 del salario ordinario.

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

#### Artículo 14 bis. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán prioritariamente con descansos.

Se abonarán incrementando en un 75 por 100 la hora ordinaria y en un 150 por 100 cuando se realicen en domingos o festivos.

#### Artículo 15. Enfermedades, licencias y excedencias.

1. Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesionalidad 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, de personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, pudiéndose prorrogar hasta dieciocho meses en los supuestos de ingresos en centro hospitalario y operación quirúrgica.

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

c) El personal comprendido en este convenio tendrá derecho que se le reserve la misma plaza que desempeñó antes de ser baja por enfermedad durante dieciocho meses, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Seguridad Social.

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

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

a) Por matrimonio, quince días naturales.

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

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

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

e) Durante un día por traslado de domicilio.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.

b) Enfermedad.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

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

Los enfermos 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 parcial permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

En los supuestos contemplados para la mujer, en el artículo 46, apartado tres del Estatuto de los Trabajadores, la que solicite excedencia por maternidad, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. Los empre-

sarios podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, mediante contratos de interinidad o temporales.

#### Artículo 15 bis. *Permisos y reducciones de jornada.*

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

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a un reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

#### Artículo 16. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

Todo trabajador durante el servicio militar o prestación social sustitutoria obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando al menos un año de servicio en la empresa.

#### Artículo 17. *Ayuda por defunción.*

Las empresas vienen obligadas a conceder dos mensualidades por fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la empresa, con la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Indemnización por jubilación.*

Las empresas abonarán, en concepto de indemnización por jubilación anticipada, a aquellos trabajadores que alcancen, al menos, una antigüedad de quince años, y se jubilen durante la vigencia del presente convenio, de acuerdo con las siguientes condiciones y escala:

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 18 bis. *Dietas.*

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

Dieta diaria: 2.704 pesetas.

Media dieta diaria: 1.082 pesetas.

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

La dieta procederá cuando el trabajador sea desplazado a localidad distinta del habitual de trabajo, donde radique su centro, viniendo obligado, por tal causa, a pernoctar fuera de su domicilio.

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

A los trabajadores 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 este concepto, estando fijada en la actualidad en la cantidad de 24 pesetas por kilómetro.

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

#### Artículo 19. *Jubilación anticipada.*

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

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

#### Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

En el caso donde no se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, el trabajador percibirá mensualmente 350 pesetas para ayuda de desgaste del suyo propio.

#### Artículo 21. *Período de prueba.*

El período de prueba será de sesenta días para el personal titulado y de dos semanas para el personal no titulado.

#### Artículo 22. *Descanso por maternidad.*

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

#### Artículo 23. *Clasificación del personal.*

A) Personal fijo: Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades sujetas a este convenio.

Las empresas con 10 o más trabajadores se comprometerán a que, al menos, el 60 por 100 de la plantilla sean fijos.

B) Personal en contrato de aprendizaje: Es aquel trabajador entre dieciséis y veintidós años, que se precisa para el aprendizaje de las siguientes funciones: Ayudante Florista y Personal Auxiliar de Ventas.

La duración de contrato no podrá superar los dos años como máximo, siendo la duración máxima del contrato de seis meses, pudiendo efectuarse un total de tres prórrogas.

Para adquirir el trabajador el certificado de profesionalidad alcanzado en dicho período de aprendizaje, será necesario haber adquirido por parte del trabajador la formación necesaria para el desempeño adecuado de puesto de trabajo para el que fue contratado. Esta formación será impartida a través de la enseñanza presencial o a distancia que impartirán las Escue-

las Oficiales reconocidas por la Federación Española de Empresarios Floristas.

C) Personal a tiempo parcial: Es el trabajador contratado por las empresas a tiempo parcial cuya prestación efectiva será inferior a veinte horas a la semana u ochenta horas al mes.

Artículo 23 bis. *Clasificación funcional del personal.*

Dadas las especialidades características de las empresas y trabajadores, afectados por este convenio, se señalan a continuación las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Personal Auxiliar de Venta: Es aquél que con conocimientos generales de flores y plantas de interior atenderá al público en la venta de las mismas o de objetos confeccionados. Tomará nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Sabrá preparar prendidos de flores en cajas para regalos y aplicará lazos, papeles y demás artículos para el acabado de los mismos.

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

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

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

Tarea común: Teniendo en cuenta el reducido personal con que normalmente cuentan los establecimientos del ramo y la especial naturaleza del artículo que interviene, se sobreentiende que todo el personal de cate-

gorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

Artículo 24. *Ascenso de categorías.*

Los ascensos de todo el personal técnico y administrativo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio o, en su caso, Legislación Laboral de tipo general.

Respecto de 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 entre los Ayudantes Floristas y el certificado correspondiente por parte de alguna de las Escuelas Oficiales reconocidas por la Federación Española de Empresas Floristas.

A la categoría de Ayudante Florista se ascenderá mediante prueba de aptitud y el certificado correspondiente emitido por alguna de las Escuelas Oficiales reconocidas por la Federación Española de Empresas Floristas.

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.

#### CAPITULO IV

Artículo 25. *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 26. *Derecho de reserva.*

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, la empresa reserva al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido durante el referido período considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

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

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

#### CAPITULO V

Artículo 28. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas deberán efectuar, anualmente, un reconocimiento médico a sus trabajadores, con objeto de comprobar la capacidad y condiciones físicas para el desarrollo de su trabajo habitual, viniendo el trabajador obligado a realizar el mismo, en la fecha y lugar que indique o fije la empresa.

Artículo 29. *Descuento en compras.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del 20 por 100 sobre el precio de venta al público.

Artículo 30. *Cláusula de descuelgue.*

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

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.

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 tal reducción venga impuesta legamente: 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 treinta días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores o 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 quince 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 quince días, teniendo su decisión carácter vinculante.

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

En el 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 período 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 de todo ello, sigilo profesional.

#### Disposición transitoria. Formación profesional.

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

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

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

#### Disposición final primera. Prelación de normas.

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

#### Disposición final segunda. Concurrencia de convenios.

En aquellas provincias donde no existan convenios colectivos de comercio en general o únicos de comercio y con relación a los ámbitos funcional y territorial del presente convenio, las empresas aplicarán aquél por el que vinieran rigiéndose con anterioridad, a fin de no romper la unidad de contratación existente.

#### Disposición final tercera.

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

### ANEXO 1

#### Convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de empresas dedicadas al comercio de flores y plantas (desde el 1 de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1995)

#### TABLAS SALARIALES

	Cantidad mensual — Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Técnicos titulados .....	112.508
Técnicos no titulados .....	87.464
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe administrativo .....	79.556
Oficial administrativo .....	75.666
Auxiliar administrativo .....	68.758
Aspirante .....	46.162
<i>Profesionales de oficio</i>	
Oficial Mayor .....	79.366
	Cantidad por día — Pesetas
Oficial Florista .....	2.489
Ayudante Florista .....	2.444
Aprendiz .....	1.510
Personal Auxiliar de ventas .....	2.413
Mozo .....	2.380
Conductor de vehículos .....	2.489

### ANEXO 2

#### Tablas plus de vinculación o antigüedad 1995

	0-2 — Pesetas	2-6 — Pesetas	6-10 — Pesetas	10-14 — Pesetas	14-18 — Pesetas	18-22 — Pesetas	22-26 — Pesetas	26-30 — Pesetas	30-34 — Pesetas	34-38 — Pesetas	38-42 — Pesetas
Técnico titulado .....	—	1.361	4.759	8.159	11.560	14.960	18.360	21.760	25.158	28.561	31.961
Técnico no titulado .....	—	1.058	3.700	6.342	8.984	11.631	14.273	16.912	19.560	22.201	24.844
Jefe administrativo .....	—	961	3.366	5.772	8.175	10.580	12.985	15.387	17.791	20.196	22.601
Oficial administrativo .....	—	916	3.200	5.488	7.773	10.061	12.350	14.634	16.920	19.210	21.496
Auxiliar administrativo .....	—	832	2.911	4.986	7.067	9.143	11.221	13.299	15.377	17.455	19.533
Aspirante administrativo .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial Mayor .....	—	916	3.205	5.494	7.784	10.031	12.361	14.649	16.940	19.228	21.517
Oficial Florista .....	—	914	3.195	5.479	7.759	10.044	12.327	14.606	16.889	19.174	21.454
Ayudante Florista .....	—	895	3.136	5.374	7.609	9.847	12.089	14.331	16.568	18.805	21.044
Aprendiz .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal auxiliar venta .....	—	882	3.093	5.305	7.511	9.724	11.192	14.141	16.352	18.562	20.771
Mozo .....	—	872	3.052	5.234	7.412	9.595	11.773	13.954	16.135	18.318	20.496
Conductor vehículos .....	—	914	3.195	5.479	7.759	10.044	12.327	14.606	16.889	19.174	21.454

## ANEXO 3

## Pagas extraordinarias año 1995

	0-2 Pesetas	2-6 Pesetas	6-10 Pesetas	10-14 Pesetas	14-18 Pesetas	18-22 Pesetas	22-26 Pesetas	26-30 Pesetas	30-34 Pesetas	34-38 Pesetas	38-42 Pesetas
Técnico titulado .....	112.509	113.869	117.267	120.667	124.068	127.468	130.868	134.268	137.666	141.069	144.469
Técnico no titulado .....	87.464	88.522	91.164	93.806	96.448	99.095	101.737	104.376	107.024	109.665	112.308
Jefe administrativo .....	79.556	80.517	82.922	86.328	87.731	90.136	92.541	94.945	97.347	99.752	102.157
Oficial administrativo .....	75.666	76.582	78.866	81.154	83.439	85.727	88.016	90.300	92.586	94.876	97.162
Auxiliar administrativo .....	68.758	69.590	71.669	73.744	75.825	77.900	79.979	82.057	84.135	86.213	88.291
Aspirante administrativo .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial Mayor .....	79.366	80.282	82.571	84.860	87.150	89.397	91.727	94.015	96.306	98.594	100.883
Oficial Florista .....	74.670	75.594	77.865	80.149	82.429	84.714	86.997	89.276	91.559	93.844	96.124
Ayudante Florista .....	73.320	74.215	76.456	78.694	80.929	83.167	85.409	87.651	89.888	92.125	94.364
Aprendiz .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personal auxiliar venta .....	72.390	73.272	75.483	77.695	79.901	82.114	83.592	86.531	88.742	90.952	93.161
Mozo .....	71.400	72.272	74.452	76.634	78.812	80.995	83.173	85.354	87.535	89.718	91.896
Conductor de vehículos .....	74.670	75.594	77.865	80.149	82.429	84.714	86.997	89.276	91.559	93.844	96.124

**ACTA DE LA REUNION CELEBRADA POR LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS DEDICADAS AL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS**

A las diez horas del día 8 de marzo de 1996, y en su domicilio, Miguel Angel, 13, cuarto, se reúnen, previa convocatoria, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio de Flores y Plantas, con la asistencia de los representantes de los trabajadores y de los empresarios que en hoja adjunta se citan. Actúa como Secretario don José María Zalbidea.

La finalidad de la reunión es la de proceder a la revisión de las tablas salariales correspondientes a 1995 y a la elaboración de las tablas salariales del convenio para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996, obteniéndose los siguientes acuerdos:

**Primero.—Salario convenio 1995.**

Se considera salario convenio para 1995 el que figura como tal en el anexo número 1, resultante de aplicar al salario de 1995 un incremento del 0,8 por 100, correspondiente a la revisión salarial según la cláusula establecida en el artículo 8 del convenio.

**Segundo.—Artículo 8. Salario convenio 1996.**

Se considera salario convenio para 1996 el que figura como tal en el anexo número 2, resultante de aplicar al salario de 1995 un incremento del 3,5 por 100, correspondiente a la revisión salarial según la cláusula establecida en el artículo 8 del convenio.

**Tercero.—Artículo 10. Pagas extraordinarias 1996.**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros veinte días de los meses de julio y diciembre de cada año, por el importe de salario convenio mensual más antigüedad.

Las pagas extraordinarias vigentes para 1996 son las recogidas en las tablas del anexo número 3, correspondientes a la revisión salarial según lo establecido en el artículo 10 del convenio.

**Cuarto.—Artículo 12. Complemento extrasalarial del transporte 1996.**

Se establece para 1996 un plus en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento de 6.670 pesetas mensuales.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las once horas del día 8 de marzo de 1996, se levanta la sesión de la que se extiende el presente acta.

**COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS DEDICADAS AL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS**

CC.OO.:

Don Domingo Alonso.

UGT:

Don Carlos Fernández Valdajos.

CEHOR:

Don Félix Sánchez.

Don José María Zalbidea.

**ANEXO 1**

**Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial de Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas (Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1995)**

**TABLAS SALARIALES**

	Cantidad mensual Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Técnicos titulados .....	113.408
Técnicos no titulados .....	88.163
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe administrativo .....	80.192
Oficial administrativo .....	76.272
Auxiliar administrativo .....	69.308
Aspirante .....	46.531
<i>Profesionales de oficio</i>	
Oficial Mayor .....	80.001
	Cantidad por día pesetas
Oficial Florista .....	2.509
Ayudante Florista .....	2.463
Aprendiz .....	1.522
Personal auxiliar de ventas .....	2.432
Mozo .....	2.399
Conductor de vehículos .....	2.509

## ANEXO 2

Cantidad mensual  
Pesetas

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas (Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996)

## TABLAS SALARIALES

Cantidad mensual  
Pesetas

## Personal técnico

Técnicos titulados ..... 117.378  
Técnicos no titulados ..... 91.249

## Personal administrativo

Jefe administrativo ..... 82.999  
Oficial administrativo ..... 78.941

Auxiliar administrativa ..... 71.734  
Aspirante ..... 48.160

## Profesionales de oficio

Oficial Mayor ..... 82.801

Cantidad por día  
Pesetas

Oficial Florista ..... 2.597  
Ayudante Florista ..... 2.549  
Aprendiz ..... 1.575  
Personal auxiliar de ventas ..... 2.517  
Mozo ..... 2.483  
Conductor de vehículos ..... 2.597

## ANEXO 3

## Pagas extraordinarias año 1996

	0-2 Pesetas	2-6 Pesetas	6-10 Pesetas	10-14 Pesetas	14-18 Pesetas	18-22 Pesetas	22-26 Pesetas	26-30 Pesetas	30-34 Pesetas	34-38 Pesetas	38-42 Pesetas
Técnico titulado .....	117.378	118.739	122.137	125.537	128.938	132.338	135.738	139.138	142.536	145.939	149.339
Técnico no titulado .....	91.249	92.307	94.949	97.591	100.233	102.880	105.522	108.161	110.809	113.450	116.093
Jefe administrativo .....	82.999	83.960	86.365	88.771	91.174	93.579	95.984	98.386	100.790	103.195	105.600
Oficial administrativo .....	78.941	79.857	82.141	84.429	86.714	89.002	91.291	93.575	95.861	98.151	100.437
Auxiliar administrativo .....	71.734	72.566	74.645	76.720	78.801	80.877	82.955	85.033	87.111	89.189	91.267
Aspirante administrativo .....	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160
Oficial Mayor .....	82.801	83.717	86.006	88.295	90.585	92.872	95.162	97.450	99.741	102.029	104.318
Oficial Florista .....	2.597	3.511	5.792	8.076	10.356	12.641	14.924	17.203	19.486	21.771	24.051
Ayudante Florista .....	2.549	3.444	5.685	7.923	10.158	12.396	14.638	16.880	19.117	21.354	23.593
Aprendiz .....	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575	1.575
Personal auxiliar venta .....	2.517	3.399	5.610	7.822	10.028	12.241	13.709	16.658	18.369	21.079	23.288
Mozo .....	2.483	3.355	5.535	7.717	9.895	12.078	14.256	16.437	18.618	20.801	22.979
Conductor de vehículos .....	2.597	3.511	5.792	8.076	10.356	12.641	14.924	17.203	19.486	21.771	24.051

## 8248

RESOLUCION de 26 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial para 1995 del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Visto el texto de la revisión salarial para 1995 del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón (número código 9903955), que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 1996, por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 26 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Cordova Garrido.

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTON 1995

Madrid, 7 de marzo de 1996.

Asistentes:

Por FESPACE-CC.OO.: Don José Luis Vidal Cardeñas.

Por FIA-UGT: Don José María Muñoz Martín.

Por ASPAPEL: Don Adeodato Hernández Sánchez y don Juan Carlos López Atienza.

En Madrid, a las once horas del día 7 de marzo de 1996, en la sede de ASPAPEL, calle Alcalá, 85, cuarto, se reúnen los anteriormente citados, miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

El objetivo de la reunión es el de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 11.1.8 del vigente Convenio, que dice:

«Cláusula de revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC establecido por el INE), registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se efectuará con efectos de 1 de enero de 1995, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados dicho año.