

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

12571 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.*

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (Código de Convenio n.º 9901125), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 2008, de una parte por la Federación Española de Empresarios Floristas y la Asociación Española de Floristas-Interflora en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT (FETCJTJ-UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO.) en representación de los trabajadores del mismo, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 4 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

XIII CONVENIO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Las empresas afectadas por este Convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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 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 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el 1 de enero del 2008 y finalizando el 31 de diciembre del 2010.

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.

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

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.

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 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.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

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

1. Maestro Florista:

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

2. Oficial Mayor:

Es el que 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 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:

Estará capacitado 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 el que 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 el trabajador 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 aquel que 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:

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, facturas y cobros. Participará en la limpieza del establecimiento. Atenderá el reparto.

8. 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 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 trabajador 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, colaborará 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 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

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados 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.

Los trabajadores 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.

Los trabajadores contratados a Tiempo Parcial tendrán 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. modificado por la disposición 29.ª de la Ley 40/2007.

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 los trabajadores contratados 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 de Grado Medio y de Grado Superior de Floristería, que ostenten el título expedido por una Escuela reconocida y homologada por el Ministerio de Educación. 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 del trabajador en formación será del 80 %, 85 % y 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.

Al trabajador contratado 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 50 % 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 n.º 2, letra b) de dicha disposición adicional primera de la Ley 63/1997 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:

El trabajador 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 de Grado Superior que han de avisar con una antelación de 25 días, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte del trabajador 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 al trabajador 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, el trabajador 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 trabajadores la obligatoriedad 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 relación trimestral de altas y bajas así como la copia básica de los contratos suscritos durante ese periodo.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

- Mayor antigüedad total en la empresa.
- Contrato de mayor duración.

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.

Artículo 13. Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios.

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los 12 meses en un periodo de 18, así mismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un periodo de 9 meses por una o varias ETTs o empresas de servicios de forma continua o discontinua.

En el supuesto que las empresas usuarias no alcancen el porcentaje de empleo fijo establecido en este Convenio, mientras persista esta situación, no podrán hacer uso de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios. En el supuesto que las empresas incumplieran este precepto los trabajadores puestos a disposición tendrán el derecho a ser fijos en plantilla de la empresa usuaria.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT o empresas de servicios superior al 10 % de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 14. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los complementos del mismo.

Artículo 14.1. Salario Base.

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador 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 14.2. 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 del trabajador.

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. 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 percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

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

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador 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 15. Salarios.

Los salarios vigentes para el 2008 se incrementarán en un 4 %, que son los referidos a la tabla del 2007 con un incremento del IPC previsto más dos puntos, que se especifican en la tabla, anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de enero del 2008.

Para los años 2009 y 2010, los salarios tendrán un incremento del IPC previsto por el gobierno más 0,60 % y 0,75 % respectivamente para cada uno de los años.

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

Cláusula de revisión salarial:

En el supuesto de que el IPC real para el año 2008 supere la subida anual pactada se efectuará la revisión entre la diferencia existente entre el 4 % y el IPC real.

Para los años 2009 y 2010 en el supuesto que el IPC real supere el IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años, 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 ambos IPCs, con efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los años.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores 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 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 17. Antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad para el 2008, según la tabla salarial que adjunta como anexo II.

Para los años 2009 y 2010 se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

Artículo 18. 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 30 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 19. 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 de personal o comité de empresa si lo hubiere, entre los meses de Noviembre-Diciembre del año anterior al de su ejecución. Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio. Compensándose de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

La jornada mínima ordinaria se establece en cinco horas y nueve horas como máximo. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración 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 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 o en su defecto con los trabajadores, 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, los trabajadores, salvo mutuo acuerdo con la empresa, no vendrán obligados a prestar servicios en dichos días.

Asimismo, además de los días mencionados en el párrafo anterior, los trabajadores afectados 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 20. 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 se compensará preferentemente en descanso o bien en dinero.

Artículo 21. 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 corresponderán la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar 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.

De mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores ó en su defecto los trabajadores se podrá fraccionar el periodo de vacaciones en dos periodos, debiendo disfrutar al menos 21 días durante el periodo de junio a septiembre ó de julio a septiembre en función del número de trabajadores que haya en la empresa.

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 dentro del 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 periodo 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 22. *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 del trabajador 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 aquella.

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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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.

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

b) Enfermedad. 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 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. Los empresarios 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. Los trabajadores 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. El trabajador 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 resultase 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 25. *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 todos sus trabajadores 60,43 € mensuales para el 2008, 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.

Para los años 2009 y 2010 este plus tendrá el mismo incremento que el salario base.

Artículo 26. *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 del interesado 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, 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.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos, el trabajador 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 los trabajadores 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 27. *Dietas.*

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

Dieta / diaria: 39,75 €.

Media dieta diaria: 19,88 €.

La media dieta se devengará en aquellos desplazamientos que el trabajador 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 el trabajador sea desplazado 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 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 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 28. *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 para el caso en que los trabajadores 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 otro trabajador desempleado, 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 29. *Uniformidad.*

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.

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 2,53 € para ayuda de desgaste del suyo propio.

Artículo 30. *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 % sobre el precio de venta al público.

Artículo 31. *Plan de Pensiones.*

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todos los trabajadores 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 trabajadores 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 trabajador, serán de un 0,80 % de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto el trabajador 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 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:

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

Edad	1.º pago anual	2.º pago anual	3.º pago anual
48	6,28 %	—	—
49	15,46 %	—	—
50	24,75 %	—	—
51	34,15 %	—	—
52	43,67 %	—	—
53	50,00 %	3,47 %	—
54	50,00 %	13,62 %	—
55	50,00 %	23,93 %	—
56	50,00 %	34,20 %	—

Edad	1.º pago anual	2.º pago anual	3.º pago anual
57	50,00 %	44,65 %	—
58	50,00 %	50,00 %	5,49 %
59	50,00 %	50,00 %	16,73 %
60	50,00 %	50,00 %	28,18 %
61	50,00 %	50,00 %	39,83 %
62	50,00 %	50,00 %	51,70 %
63	50,00 %	111,35 %	—
64	167,17 %	—	—

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten 18 meses de antigüedad.

Artículo 32. *Derecho de reserva.*

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de seis meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido 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 33. *Seguridad y Salud.*

Las representaciones de los empresarios y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los trabajadores del sector de comercio de flores y plantas coinciden en que la protección de los trabajadores 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 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 los trabajadores 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 afectan 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 los trabajadores. Las empresas realizarán anualmente el reconocimiento médico a sus trabajadores, 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 el trabajador presta su consentimiento.

Artículo 34. *Delegados de prevención.*

Los Delegados 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 de prevención y miembros de comités de seguridad y salud, para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrán además del crédito horario del que disfrutan 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: 5 horas.
- En empresas de 11 a 49 trabajadores: 10 horas.
- En empresas de 50 trabajadores 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 35. *Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.*

Así mismo, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo cuya composición será paritaria, la misma adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud en el sector para delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, contempladas en el capítulo V, artículos 36 y 39, de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. *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 37. *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 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.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

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.

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

Artículo 38. *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 periodo de un mes.

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos 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 considerará acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual

con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se considera acoso moral. La situación de hostigamiento que sufre 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 39. 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 40. Delegados sindicales.

Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 100 trabajadores. 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 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 de personal.

Artículo 41. Tablón informativo.

En los centros de trabajo con más de 10 trabajadores, pondrán a disposición de las centrales sindicales y de los trabajadores 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 los trabajadores.

Artículo 42. Horas sindicales.

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros 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 o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva Ley les reconozca a favor de otro u otros delegados o miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes datos: Nombre del cedente o cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa 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 43. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el art. 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 art. 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 tabloneros 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 44. *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 25,4.ª planta de 28002 de Madrid.

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

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

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

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

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

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 Acuerdo Marco de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de tipo general.

Disposición final segunda. *Género.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, acomodándose las disposiciones del convenio a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Disposición final tercera:

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 cuarta. *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).

Disposición final quinta. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

Las empresas del Sector del Comercio de Flores y Plantas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso.

A tales efectos y para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 en el plazo de 2 meses tras la publicación de este convenio en el BOE, se creará la «Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no discriminación», integrada por los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes del convenio.

La forma que adopten las medidas que se negocien en el seno de la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación» será:

1. En el caso de las empresas del sector con más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad.
2. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación la representación unitaria y sindical.

ANEXO

Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas

DEFINICIONES

1. *Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas.*—Es el plan de pensiones del sistema de empleo regulado en las presentes Especificaciones, que integra a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas.

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

3. *Partícipe*.—Es toda persona física vinculada laboralmente con cualquiera de los Promotores, desde que se adhiere al Plan conforme al artículo 12 de las presentes Especificaciones y mientras mantiene la condición de tal conforme a las mismas.

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

4. *Partícipe en suspenso*.—Se entiende por Partícipe en suspenso al Partícipe que ha cesado en la realización de aportaciones imputadas pero mantiene sus derechos dentro del Plan.

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

6. *Salario Regulator*.—Es la totalidad de retribuciones del trabajador. Constituyen la base de cálculo sobre la que se determinan las aportaciones.

7. *Aportaciones de la Entidad Promotora*.—Cantidades aportadas por cada Entidad Promotora, conforme a lo establecido en estas Especificaciones y en el Anexo correspondiente.

8. *Aportaciones del Partícipe*.—Cantidades aportadas directamente por los Partícipes, conforme a lo establecido en estas Especificaciones.

9. *Fondo de Pensiones o Fondo*.—Es el Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan conforme a lo establecido en las presentes Especificaciones.

10. *Gestora o Entidad Gestora*.—La Entidad Gestora del Fondo es «Vida Caixa S.A. de Seguros y Reaseguros», con C.I.F.A-58333261, domiciliada en Barcelona, calle General Almirante 2-4-6, inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona, tomo 8402, libro 7653, sección 2.ª, folio 128, hoja 97107, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones, con el número C-611-G-0021.

11. *Depositario o Entidad Depositaria*.—La Entidad Depositaria del Fondo es Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, La Caixa» C.I.F.G58899998, domiciliada en Barcelona, Avenida Diagonal, número 621-629, inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona, tomo 20397, folio 1, hoja n.B-5614, inscripción 1.ª, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones, con el número D0121.

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

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

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

14. *Boletín de Baja*.—Documento que los empleados de cada Entidad Promotora que reúnen los requisitos necesarios para participar en el Plan presentan a la Comisión de Control del Plan declarando su deseo de no ser incorporado o causar baja del mismo.

TÍTULO I

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

Artículo 1. *Denominación*.

El Plan de Pensiones instrumentado por las presentes Especificaciones se denomina «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas».

Artículo 2. *Objeto y Régimen Jurídico*.

1. Las presentes Especificaciones definen y regulan las relaciones jurídicas del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Comercio de Flores y Plantas al objeto de articular un sistema de prestaciones sociales complementarias, en interés de los Partícipes y a favor de quienes reúnan la condición de Beneficiarios del mismo.

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

Artículo 3. *Modalidad*.

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

Artículo 4. *Entrada en vigor*.

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

TÍTULO II

Ámbito personal

Artículo 5. *Elementos personales*.

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

CAPÍTULO I

De las entidades promotoras

Artículo 6. *Entidades Promotoras del Plan*.

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

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

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

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

Artículo 7. *Incorporación de nuevas Entidades Promotoras*.

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

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

- Proyecto de Anexo a que hace referencia el apartado 3 del artículo 6.
- Declaración de aceptación de las Especificaciones del Plan y de las Normas de Funcionamiento del Fondo.

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

Artículo 8. Separación de Entidades Promotoras.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Derechos de las Entidades Promotoras.

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

a) Participar en la Comisión de Control del Plan, mediante la designación de los vocales que le representen y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en estas especificaciones.

b) Ser informado de la evolución financiera y actuarial del Plan de Pensiones.

c) Recibir los datos personales y familiares de los Partícipes que resulten necesarios para determinar sus aportaciones al Plan.

Artículo 10. Obligaciones de las Entidades Promotoras.

Las Entidades Promotoras estarán obligadas a:

a) Realizar el desembolso de las contribuciones en la cuantía, forma y plazos previstos en estas Especificaciones.

b) Facilitar los datos que sobre los Partícipes le sean requeridos por la Comisión de Control y sean necesarios al objeto de realizar sus funciones de supervisión y control, garantizándose la intimidad, reserva y confidencialidad de los datos.

c) Las demás obligaciones que establezcan las presentes Especificaciones y la normativa vigente.

CAPÍTULO II**De los partícipes****Artículo 11. Partícipes.**

1. Será Partícipe del Plan de Pensiones cualquier empleado de alguna de las Entidades Promotoras, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, salvo que, en el plazo de un mes desde que pueda ostentar tal condición, declare expresamente por escrito a la Comisión de Control del Plan su deseo a no ser incorporado al mismo.

2. Asimismo el empresario individual que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores como Entidad Promotora en virtud de relación laboral podrá figurar como partícipe.

Artículo 12. Alta de un Partícipe en el Plan.

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

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten 18 meses de antigüedad. Para el cómputo de esta antigüedad se seguirán las siguientes reglas:

Para la integración inicial en el Plan de Pensiones, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada por cada persona asalariada, en la empresa en la que preste servicios en el momento de la formalización del Plan de Pensiones, computando a estos efectos la antigüedad acreditada en el sector de actividad, en los términos previstos en estas Especificaciones.

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

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

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

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

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

Los trabajadores cumplimentarán y firmarán el Boletín de Datos Personales de forma simultánea a la suscripción de su contrato de trabajo, sin que la no suscripción de este documento, salvo que sea por expresa negativa del trabajador, impida su incorporación como Partícipe al Plan de Pensiones.

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

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

Artículo 13. Baja de un Partícipe en el Plan.

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

a) Adquirir la condición de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.

b) Por fallecimiento del Partícipe.

c) Por la efectiva movilización de la totalidad de los Derechos Consolidados del Partícipe a otro plan de pensiones, una vez producida la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente sin pasar a prestar servicios para otra Entidad que ostente a su vez la condición de promotora de este Plan.

d) Por terminación del Plan, procediéndose a la movilización de los Derechos Consolidados según lo establecido en el artículo 30 de las presentes Especificaciones.

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

Artículo 14. *Derechos de los Partícipes.*

Corresponden a los Partícipes del Plan los siguientes derechos:

- a) Recibir la contribución de la Entidad Promotora a su favor de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 de las presentes Especificaciones y el Anexo que corresponda en cada caso.
 - b) La titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme a estas Especificaciones y a las disposiciones generales aplicables.
 - c) Mantener sus Derechos Consolidados en el Plan, con la condición de Partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en estas Especificaciones.
 - d) La facultad de movilizar sus Derechos Consolidados en los supuestos y formas previstos en estas Especificaciones, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.
 - e) Hacer efectivos los Derechos Consolidados en los supuestos de enfermedad grave y paro de larga duración, de conformidad con el artículo 29 de estas Especificaciones.
 - f) Solicitar y recibir de las Entidades Gestora y Depositaria el certificado individual de pertenencia al Plan.
 - g) Obtener de la Comisión de Control, en el momento de causar alta en el Plan, copia de las presentes Especificaciones y de la Declaración de Principios de Política de Inversión del Fondo de Pensiones al que se encuentra adscrito.
 - h) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las aportaciones directas o que se le hayan imputado individualmente en ese período y del valor de sus Derechos Consolidados a 31 de diciembre de cada año.
 - i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.
- Esta información contendrá asimismo un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, con expresa indicación de la totalidad de los gastos del fondo en la parte que sean imputables al Plan expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición y, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.
- j) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.
 - k) Participar en el desenvolvimiento del Plan, a través de sus representantes en la Comisión de Control, y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma.
 - l) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.
 - m) Recibir extracto semestral que recoja los acuerdos más significativos de la Comisión de Control, a juicio de la misma.

Artículo 15. *Obligaciones de los Partícipes.*

Son obligaciones de los Partícipes:

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

Artículo 16. *Partícipes en suspenso.*

1. Se entiende por Partícipe en suspenso aquel para el cual su Entidad Promotora correspondiente ha cesado en la realización de contribuciones pero mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan.
2. Las Entidades Promotoras dejarán de efectuar sus contribuciones en los siguientes casos:
 - a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con la Entidad Promotora correspondiente.

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

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

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

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

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

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

- a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho de movilizar sus Derechos Consolidados, una vez extinguida la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente o producida la separación de ésta del Plan.
- b) Por pasar de nuevo a Partícipe pleno del Plan en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas Especificaciones.
- c) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su Derecho Consolidado a otro Plan de Pensiones según lo dispuesto en estas Especificaciones.

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

1. Los derechos y obligaciones de los Partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de Partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir contribuciones de la Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al Plan.

2. Los Partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión, reanudándose las contribuciones de la Entidad Promotora correspondiente.

CAPÍTULO III

De los beneficiarios

Artículo 19. *Beneficiarios.*

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

Artículo 20. Baja de un Beneficiario en el Plan.

Los Beneficiarios causarán baja en el Plan:

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

Artículo 21. Derechos de los Beneficiarios.

Son derechos de los Beneficiarios:

- a) Percibir las prestaciones derivadas del Plan cuando se produzca y acredite debidamente el hecho causante en la forma estipulada en estas Especificaciones, previa entrega de la documentación solicitada.
- b) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan en función de sus derechos económicos.
- c) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año, certificación de la Entidad Gestora, referida al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las cantidades percibidas durante el año y de las retenciones practicadas, así como sus derechos económicos en el Plan.
- d) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma, en los términos señalados en estas Especificaciones.
- e) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.
- f) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.
- g) Solicitar, por escrito, a la Comisión de Control del Plan certificado de pertenencia al mismo.
- h) Conocer, a través de la Comisión de Control, el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria e Informe de la Auditoría del Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan, incluyendo la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, que sean imputables al plan.
- i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

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

Artículo 22. Obligaciones de los Beneficiarios.

1. Los Beneficiarios deberán comunicar a la Entidad Gestora del Fondo los datos personales y familiares que le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de las prestaciones y su mantenimiento a lo largo del tiempo.
2. Asimismo, los Beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control el acaecimiento de la contingencia, en el plazo de seis meses desde el acaecimiento de la misma.

Artículo 23. Designación de Beneficiarios.

1. La designación de Beneficiarios se realizará a través de la entrega a la Comisión de Control del Plan del Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios cumplimentado por el Partícipe.
2. Dicha designación de Beneficiarios será personal, debiendo quedar perfectamente identificados con nombre y dos apellidos, dirección y número de Documento Nacional de Identidad, en su caso. En el supuesto de que los designados sean extranjeros deberá mencionarse además su nacionalidad, número de identificación (N.I.F.) o Pasaporte.
3. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo orden de prelación, las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto los derechos económicos se distribuirán a partes iguales.
4. Será obligación del Partícipe el comunicar de forma fehaciente a la Comisión de Control las incidencias que se puedan producir con poste-

rioridad a haberse entregado el antes mencionado Boletín cumplimentado, así como cualquier variación en la designación de Beneficiarios.

TÍTULO III**Régimen económico y financiero****Artículo 24. Sistema de financiación.**

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

Artículo 25. Adscripción a un Fondo de Pensiones.

1. El Fondo al que se adscribe el presente Plan es «FLORPLANT-EMPLEO, FONDO DE PENSIONES», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda con la clave F-1188 y en el Registro Mercantil de Barcelona, Tomo 36533, folio 0029, hoja B292729, inscripción 1.ª, integrándose obligatoriamente en dicho Fondo las aportaciones al Plan.
2. La integración se realiza a través de la cuenta de posición del Plan en el Fondo, en las condiciones que se concretan en las presentes Especificaciones, y con cargo a la cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas del Plan.

CAPÍTULO I**Aportaciones****Artículo 26. Aportaciones y Contribuciones al Plan.**

1. Las contribuciones al Plan de Pensiones vendrán determinadas para cada Entidad Promotora por el Anexo que incorpora las condiciones particulares relativas a la misma.
2. Las contribuciones serán obligatorias para las Entidades Promotoras.

Artículo 27. Aportaciones de las Entidades Promotoras.

1. Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada trabajador, serán de un 0,80% de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto el trabajador 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 con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones (22 de marzo de 2006), por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan en la Disposición Transitoria 2.ª
- La base de cálculo que se utilizará para determinar la cuantía anual de ese 0,8% será la siguiente:

- a) Con carácter general, las retribuciones brutas percibidas por el trabajador en el ejercicio anterior al de realización de la contribución empresarial.
- b) Cuando un trabajador ingrese en una empresa perteneciente al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Flores y Plantas, procedente de otra empresa del mismo sector, se utilizará como base de cálculo la retribución bruta anual de su categoría en la nueva empresa, conforme a las tablas salariales vigentes en el ejercicio anterior al de realización de la contribución empresarial.
- En el caso anterior, las contribuciones empresariales realizadas por una empresa del sector, en beneficio de un trabajador en un ejercicio concreto, serán incompatibles con las realizadas por la empresa que suceda a aquella en la condición de empleadora.
- c) Cuando un trabajador supere, a lo largo de un ejercicio, el cumplimiento del período de carencia máximo previsto en las Especificaciones del Plan (18 meses), se realizarán en su favor, en la proporción que corresponda al período que transcurre entre ese momento y la finalización del ejercicio, las contribuciones empresariales del 0,8% previsto en este artículo, tomando como base la mayor de las dos siguientes:

La misma que se recoge en el apartado anterior, siempre sobre la retribución bruta anual de un ejercicio completo, derivada del Convenio Colectivo

Las percepciones efectivamente percibidas por dicho trabajador en la empresa en el ejercicio anterior.

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

Cuando el trabajador se incorpore a la empresa a lo largo del año, acreditando el período de carencia de 18 meses en empresas del sector previsto en el art. 12 de estas Especificaciones, la contribución empresarial correspondiente al primer año será proporcional al tiempo de prestación de servicios y se efectuará el 1 de junio, coincidiendo con la contribución empresarial a favor del conjunto de partícipes del Plan, si el ingreso es anterior a esa fecha. Si el ingreso es posterior al 1.º de junio, la contribución empresarial deberá efectuarse antes de finalizar el mes en que se produzca el alta en la empresa.

En el supuesto previsto en el apartado 1.c de este art. 27, las contribuciones empresariales se efectuarán con carácter general el 1 de junio del ejercicio en que se acredite el requisito de 18 meses o, antes de finalizar el mes en que se produzca esa circunstancia, si acontece después de esa fecha.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Aportaciones de los Partícipes.*

1. Los Partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias al Plan, en efectivo o mediante cargo en cuenta. Para éste último caso se requerirá la correspondiente autorización escrita, que deberá formalizar el Partícipe.

2. Tales aportaciones se realizarán directamente por el Partícipe, aunque resultará admisible la mera mediación en el pago por parte de un tercero, el cual habrá de acreditar ante la Entidad Depositaria del Fondo estar debidamente autorizado por aquel para efectuar el ingreso.

3. El Partícipe podrá fijar aportaciones periódicas mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.

4. El Partícipe podrá modificar en cualquier momento la cuantía y periodicidad de sus aportaciones, así como interrumpir la realización de las mismas por período indeterminado.

5. En todo momento, el Partícipe podrá realizar aportaciones extraordinarias, independientemente de las que, en su caso, periódicamente venga realizando, así como movilizar al Plan derechos consolidados procedentes de otros planes, en los términos estipulados en la normativa vigente.

6. Las aportaciones voluntarias se llevarán a cabo por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto por la Entidad Gestora, una vez aprobados por la Comisión de Control, siendo, una vez realizadas, irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material imputable a las Entidades Gestora o Depositaria del Fondo de Pensiones, sin perjuicio de la devolución del exceso de aportaciones en el caso de exceder el límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.

7. Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a la Comisión de Control de la cuantía individualizada de aportaciones y movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente por los Partícipes en el Plan, distinguiéndose las aportaciones periódicas de las extraordinarias. Dicho informe trimestral incluirá, también, datos

relativos a la evolución de tales aportaciones y derechos, así como todos aquellos que oportunamente se acuerden.

CAPÍTULO II

Derechos consolidados

Artículo 29. *Derechos Consolidados.*

1. Constituirán Derechos Consolidados del Partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las aportaciones, directas o imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido.

2. Los Derechos Consolidados únicamente podrán hacerse efectivos para satisfacer las prestaciones del Plan o en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, en los casos y en los términos previstos en la normativa vigente.

3. Estos Derechos Consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad o paro de larga duración mencionados.

Artículo 30. *Movilidad de Derechos Consolidados.*

1. Los Derechos Consolidados serán movilizables en los supuestos contemplados por la legislación de Planes y Fondos de Pensiones y por estas Especificaciones.

2. El Partícipe que extinga su relación laboral con su Entidad Promotora y no pase a prestar servicios con otra Entidad Promotora de este Plan podrá movilizar sus Derechos Consolidados a otro plan de pensiones que él designe. Para ello, deberá entregar a la Comisión de Control del Plan o a la Entidad Gestora certificación expedida por el nuevo plan aceptando su admisión e indicando los datos identificativos de la cuenta del Fondo de Pensiones al que dicho plan se encuentre adscrito, a efectos de realizar la transferencia pertinente. Si no se produjese la designación indicada, se le considerará Partícipe en suspenso, desde la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora.

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

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

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

5. Los Partícipes podrán movilizar al presente Plan los Derechos Consolidados que tengan en otro plan de pensiones, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 28.º 5 de estas Especificaciones.

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

7. Por terminación del plan

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

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

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

I) Enfermedad grave:

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

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

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

c) Los supuestos anteriores se reputaran enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al Régimen de Seguridad Social, y siempre que supongan para el Partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

II) Desempleo de larga duración:

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Prestaciones

Artículo 32. *Prestaciones.*

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

1. Prestación por jubilación:

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

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

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

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

- Cesar o haber cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones.
- Tener cumplidos 60 años o más de edad
- No hallarse cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en alguno de ellos.
- No reunir aún los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.
- No realizar aportaciones, ni directas ni imputadas, a este ni a ningún plan de pensiones para la contingencia de jubilación.

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

3. Prestación por incapacidad permanente: Si un Partícipe, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la empresa por quedar en situación de incapacitado en cualquiera de los grados siguiente: total, absoluta y gran invalidez, percibirá la prestación por incapacidad permanente prevista por el Plan, independientemente del hecho

determinante de dicha incapacidad. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.

Artículo 33. *Cuantía de las prestaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

La prestación en forma de renta podrá adoptar, a criterio y elección del beneficiario la modalidad de renta financiera o de renta actuarial.

La cuantía de la renta podrá ser constante o revalorizable.

La revalorización de las prestaciones podrá preverse en las siguientes condiciones:

a) Rentas aseguradas: la revalorización sólo será posible fijando como índice de revalorización una cifra concreta, en el momento de elección de esta forma de cobro.

b) Rentas no aseguradas: la revisión periódica de la renta podrá hacerse conforme a un índice predeterminado en el momento de elección de esta forma de cobro. En este caso serán admisibles, además de los índices previstos para las rentas aseguradas, cualquier otro que pueda ser objetivado, por ejemplo, evolución del Índice de Precios al Consumo del año anterior, o cualquier otro que permita la actualización de la prestación en forma de renta.

El plan podrá realizar la contratación exterior del aseguramiento de la prestación con la reversibilidad de rentas y posibilidad de anticipos, en su caso, que solicite el partícipe o ser garantizada por el propio plan, en cuyo caso deberá constituir el correspondiente margen de solvencia.

A criterio y elección del beneficiario, esta prestación podrá ser con reversión a las personas que éste designe, de forma que en caso de fallecimiento del citado beneficiario la citada renta o un determinado porcentaje pasaría a sus beneficiarios, quienes la percibirían durante el tiempo que estuviera establecido.

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

5. En el supuesto de haber optado por percibir del Plan, prestaciones no aseguradas, el beneficiario de una prestación diferida o en curso de pago podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente previstos, en los términos siguientes:

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

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

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

Artículo 35. *Solicitud de la prestación y documentación acreditativa.*

1. El Beneficiario o su representante legal comunicará por escrito a la Comisión de Control del Plan de Pensiones o a la Entidad Gestora el acaecimiento de la contingencia cubierta por el Plan, en un plazo no supe-

rior a seis meses desde que se hubiera producido ésta o desde su reconocimiento por la Autoridad u organismo competente, señalando la forma elegida para el cobro de la prestación y presentando la correspondiente documentación.

En el caso de fallecimiento, el plazo señalado se contará desde que el beneficiario o su representante legal, tuviere conocimiento de la muerte del causante y de su designación como beneficiario, o desde que pueda acreditar su condición por disposición testamentaria u otros medios.

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IV

La comisión de control del plan

Artículo 36. *Objeto y domicilio.*

El funcionamiento y ejecución del Plan será supervisado por la Comisión de Control, que tendrá su sede en el domicilio social de la Asociación Española de Floristas Interflora, Cl. Julián Camarillo, 29 Edif. D1, 4.ª Pl. 28043 de Madrid, siendo su domicilio a efectos de notificaciones la calle General Almirante, 2-4-6, 08014 Barcelona.

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

1. La Comisión de Control se ajustará al sistema de representación conjunta y estará constituida inicialmente por 10 miembros; 6 en representación de los Partícipes y Beneficiarios y 4 en representación de las Entidades Promotoras.

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

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

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

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

1. Designación de los representantes de las Entidades Promotoras:

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

1.2 No obstante, las Entidades Promotoras podrán revocar el nombramiento en cualquier momento y sustituir a sus representantes desig-

nando otros en lugar de los nombrados con anterioridad para cada período.

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

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

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

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

2.3 Los miembros designados habrán de contar como mínimo, con el apoyo de las organizaciones sindicales que representen el cincuenta y un por ciento (51%) de los miembros de comités de empresa y delegados de personal del sector, en el momento de realizarse la elección.

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Presidencia y Secretaría.*

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

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

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

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

Artículo 40. *Gratuidad de los cargos.*

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

Artículo 41. *Incapacidades e incompatibilidades.*

No podrán ser miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones aquellas personas que ostenten, directa o indirectamente, una

participación superior al 5% del capital desembolsado de la Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la Entidad Gestora en un porcentaje superior al anteriormente indicado por los miembros de la Comisión de Control producirá su cese en la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. El Presidente de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida

la propia Comisión o, en su defecto, informando a la misma en el menor plazo posible a efectos de su ratificación.

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

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

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

3. Serán funciones del Secretario:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a.1) Régimen, conceptos o cuantías de las contribuciones.

a.2) Modalidad del Plan.

a.3) Composición y funcionamiento de la Comisión de Control.

a.4) Modificación, derogación o sustitución del presente artículo.

b) Terminación del Plan.

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

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

a) La elección y cambio de fondo de pensiones.

b) La delegación en la Entidad Gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones, así como la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades.

c) El ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos.

d) La selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos.

e) La canalización de recursos del Plan a otro fondo o adscripción del Plan a varios fondos.

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

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

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

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

TÍTULO V

Revisión, modificación y terminación del plan

Artículo 44. *Revisión del Plan.*

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

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

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

- Descripción de los aspectos fundamentales del plan.
- Datos del colectivo valorado.
- Metodología actuarial.
- Hipótesis utilizadas.
- Análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos.
- Resultados y análisis de las valoraciones actuariales.
- Análisis de la cuenta de posición del Plan.
- Análisis de la solvencia del Plan.
- Proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión actuarial.
- Conclusiones y recomendaciones.

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

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

Artículo 45. *Modificación del Plan.*

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

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

3. No obstante, la modificación de las condiciones particulares contenidas en los Anexos de cada empresa se realizará por acuerdo adoptado entre la misma y la representación de sus trabajadores, de acuerdo con las normas que se establezcan en los mencionados Anexos.

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

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

Artículo 46. *Terminación del Plan.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Liquidación del Plan.*

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

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

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

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

d) Las prestaciones correspondientes a Beneficiarios se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los Derechos Consolidados de los Partícipes.

e) Una vez abonadas las prestaciones de los Beneficiarios se cuantificarán los Derechos Consolidados correspondientes a cada Partícipe, movilizándose éstos al plan de pensiones de empleo donde los partícipes puedan ostentar tal condición o en su defecto, al plan que cada uno determine. La designación del plan deberá hacerse durante el siguiente mes a la fecha de liquidación. Transcurrido este plazo sin que algún Partícipe hubiera comunicado su deseo de movilización, se procederá a la misma transfiriendo los Derechos Consolidados a otro plan de pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control de este Plan.

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

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

Disposición transitoria primera. *Comisión Promotora del Plan.*

1. Elección y composición de la Comisión Promotora.

La Comisión Promotora del Plan de Pensiones se ajustará al sistema de designación previsto en los artículos 9.1 del Real Decreto Legislativo

1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, 27.2 del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y 24 de las presentes Especificaciones.

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

2. Funciones de la Comisión Promotora.

Corresponderán a la Comisión Promotora las siguientes funciones:

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

3. Funcionamiento de la Comisión Promotora:

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

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

Con carácter adicional a las contribuciones empresariales ordinarias recogidas en el artículo 27. 1 de estas especificaciones, y, con carácter transitorio, se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para los trabajadores con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones, por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan a continuación.

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

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

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

A) La edad a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, para quienes ya acrediten en ese momento los 18 meses de antigüedad en la empresa exigidos inicialmente.

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

Con el desembolso íntegro de esta contribución extraordinaria, se perfeccionará el cumplimiento de lo previsto en esta Disposición Transitoria. A partir de ese momento, la obligación de aportación empresarial, se limitará a lo previsto en el art. 27 de estas Especificaciones.

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

Anexo a las especificaciones del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores del comercio de flores y plantas

1. Promotor.
2. Contingencias y prestaciones: Las contingencias y las prestaciones serán las mismas que se indican en el reglamento del Plan.
3. Aportaciones: Las aportaciones permitidas al Plan son obligatorias del promotor y voluntarias.

La entidad promotora aportará a todos los trabajadores aquellas aportaciones que se contemplen en las especificaciones del Plan.

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

Existe/n aportación/es extraordinaria/s fraccionada/s, conforme a la Disposición Transitoria Segunda de las especificaciones del Plan.

Tablas salariales 2008

Personal Técnico:

Técnicos titulados: 1.114,08.
Técnicos no titulados: 866,10.

Personal Administrativo:

Jefe administrativo: 787,78.
Oficial administrativo: 749,26.
Auxiliar administrativo: 680,88.
Aspirante: 617,01.

Profesionales de Oficio:

Maestro Florista: 869,00.
Oficial Mayor: 785,90.
Oficial Mantenimiento Instalaciones: 866,10.
Oficial florista: 24,65.
Ayudante florista: 24,40.
Auxiliar florista: 24,40.
Personal auxiliar de ventas: 24,65.
Mozo: 23,57.
Conductor vehículos: 24,65.
Auxiliar de Mantenimiento: 24,65.

Indemnización por desplazamiento: 60,43

Pagas extraordinarias definitivas 2008

	0.....2	2.....6	6.....10	10.....14	14.....18	18.....22	22.....26	26.....30	30....34	34.....38	38....42
Personal Técnico:											
Técnicos titulados	1114,08	1139,82	1167,33	1195,52	1224,38	1253,93	1284,22	1315,23	1346,98	1379,50	1412,81
Técnicos no titulados	866,10	876,12	897,28	918,93	941,13	963,84	987,13	1010,95	1035,35	1060,36	1085,96
Personal Administrativo:											
Jefe administrativo	787,79	806,81	826,30	846,24	866,67	887,61	909,03	930,98	953,45	976,48	1000,06
Oficial administrativo	749,26	757,94	776,24	794,99	814,18	833,83	853,96	874,58	895,69	917,33	939,47
Auxiliar administrativo	680,88	688,76	708,49	728,17	747,93	767,64	787,37	807,08	826,81	846,54	866,27
Aspirante	616,99										
Profesional de Oficio:											
Maestro Florista	869,00	879,51	904,40	929,72	954,83	979,65	1005,13	1030,25	1054,98	1080,30	1105,14
Oficial Mayor	785,91	794,63	816,33	838,07	859,79	881,13	903,24	924,96	946,70	968,42	990,15
Oficial Mantenimiento Instalaciones ..	866,10	876,12	901,21	926,29	951,36	976,51	1001,58	1026,62	1051,74	1075,78	1101,90
Oficial florista	739,51	748,16	769,81	791,49	813,12	834,81	856,50	878,12	899,78	921,49	943,11
Ayudante florista	731,99	741,24	762,68	784,15	805,58	827,03	848,52	869,97	891,42	912,88	934,32
Auxiliar florista	731,99	741,24	762,68	784,15	805,58	827,03	848,52	869,97	891,42	912,88	934,32
Personal auxiliar de ventas	739,51	748,16	769,81	791,49	813,12	834,81	856,50	878,12	899,78	921,49	943,11
Mozo	707,89	715,30	735,97	756,69	777,38	798,10	818,78	839,47	860,17	880,89	901,56
Conductor vehículos	739,51	748,16	769,81	791,49	813,12	834,81	856,50	878,12	899,78	921,49	943,11
Auxiliar de Mantenimiento	739,51	748,16	769,81	791,49	813,12	834,81	856,50	878,12	899,78	921,49	943,11

Antigüedad definitiva 2008

	2.....6	6....10	10.....14	14.....18	18.....22	22.....26	26...30	30....34	34....38	38...42
Personal Técnico:										
Técnicos titulados	12,91	45,16	77,44	109,74	142,00	174,26	206,54	238,79	271,09	302,46
Técnicos no titulados	10,02	35,11	60,18	85,28	110,41	135,46	160,54	185,64	210,72	235,11
Personal Administrativo:										
Jefe administrativo	9,12	31,95	54,78	77,59	100,42	123,24	146,06	168,89	191,70	213,90
Oficial administrativo	8,69	30,38	52,08	73,77	95,51	117,22	138,91	160,59	182,33	203,42
Auxiliar administrativo	7,90	27,63	46,77	67,08	86,78	106,51	126,23	145,95	165,67	184,84
Aspirante										
Profesional de Oficio:										
Maestro Florista	8,69	30,58	52,29	74,25	95,78	117,82	140,20	161,23	183,81	205,86
Oficial Mayor	8,67	30,41	52,13	73,89	95,20	116,96	139,04	160,77	182,51	203,62
Oficial Mantenimiento Instalaciones ..	10,02	35,11	60,18	85,28	110,41	135,06	160,54	185,64	210,72	235,11
Oficial florista	8,65	30,33	51,99	73,64	95,35	116,64	138,62	160,28	182,00	203,04
Ayudante florista	8,56	30,04	51,52	72,92	94,41	115,51	137,32	158,76	180,22	201,08
Auxiliar florista	8,56	30,04	51,52	72,92	94,41	115,51	137,32	158,76	180,22	201,08
Personal auxiliar de ventas	8,65	30,33	51,99	73,64	95,35	116,64	138,62	160,28	182,00	203,04
Mozo	8,27	28,97	49,69	70,35	91,07	111,39	132,47	153,14	173,87	193,95
Conductor vehículos	8,65	30,33	51,99	73,64	95,35	116,64	138,62	160,28	182,00	203,04
Auxiliar de Mantenimiento	8,65	30,33	51,99	73,64	95,35	116,64	138,62	160,28	182,00	203,04

12572 RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2008, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 24 de octubre de 2005, sobre delegación de competencias en sus órganos centrales y provinciales y en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social.

El apartado décimo.2.a) de la Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social de 24 de octubre de 2005, sobre delegación de compe-

tencias en sus órganos centrales y provinciales y en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, en la redacción dada a dicho apartado por la Resolución de 6 de septiembre de 2007, establece la delegación del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social en los directores provinciales de ésta de la facultad para celebrar en su correspondiente ámbito contratos administrativos, incluida la aprobación del gasto, siempre que el importe inicial de esos contratos sea igual o inferior a 650.000, 450.000 ó 360.000 euros, respectivamente, para cada uno de los tres grupos de direcciones provinciales que se especifican.