

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6797 *Resolución de 10 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 16 de abril de 2012, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas.*

Advertidos errores en el texto del XIV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 16 de abril de 2012, en el B.O.E. nº 105 de 2 de mayo de 2012.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 33199, apartado 3. Contrato para la formación. Hay que añadir, al final del apartado, el siguiente párrafo:

«A partir de la entrada en vigor del Real Decreto 10/2011, de 26 de agosto, los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren a partir de dicha fecha se estará a lo dispuesto en el nuevo artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que de acuerdo al párrafo g) del mismo la retribución que corresponda a los/as trabajadores/as sea la misma que la establecida en el párrafo tercero anterior del presente convenio.»

En la misma página, apartado 5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Este apartado queda redactado de la siguiente forma:

«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 12/2001, en su redacción actual dada por el artículo 3 la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre).»

En la página 33201, artículo 14. Salarios. Este artículo queda redactado de la siguiente forma:

«Los salarios vigentes para el 2011 y 2012 se incrementarán en un 1%, que se especifican en la tabla, anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de enero de cada año respectivamente.

Para el año 2013 los salarios tendrán un incremento del 0,6% con efectos del 1 de enero. Los incrementos citados en los párrafos anteriores se aplicarán a todos los conceptos salariales de las tablas salariales del presente convenio.

Cláusula de revisión salarial:

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

Para el año 2013: La cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio se concretará en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo

Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.»

En la página 33201, artículo 17. Cláusula de descuelgue. Este artículo queda redactado de la siguiente forma:

«Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 14, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

No obstante y con carácter no limitativo, se entenderá que concurren dichas circunstancias para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del convenio.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar, se incluirá información detallada sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

Los representantes de los trabajadores o en ausencia de éstos, una comisión designada por los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

La regulación queda referida a los supuestos de inaplicación del incremento salarial anual, lo que no será obstáculo para que las empresas durante la vigencia del convenio colectivo puedan acudir al procedimiento de descuelgue salarial cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», o en su caso, desde la concurrencia del supuesto considerado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se enviará copia de esta comunicación a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificadas como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones

excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras 30 días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta podrá arbitrar para establecer el incremento de aplicación a la empresa.»

En la página 33217, artículo 41. Planes de igualdad en la empresa Flores y Plantas. Apartado 6) queda redactado de la siguiente forma:

«Plantilla se adjunta como anexo III.»

En la página 33222. Artículo 49. Comisión Paritaria. Apartado 5. Se suprime el párrafo 4.º, donde dice:

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

Madrid, 10 de mayo de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.