

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16801 *Resolución de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de empresas de centros de jardinería, Código de Convenio número 99016115012007, que fue suscrito, con fecha 9 de diciembre de 2010, de una parte, por la Asociación Española de Centros de Jardinería en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos CHTJ-UGT y FECOHT-CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de octubre de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los «Centros de Jardinería». Se entiende por «Centro de Jardinería» aquella empresa que tenga como actividad fundamental el comercio al por menor de toda una amplia gama de productos relacionados con la jardinería interior y exterior y otros artículos complementarios de esta actividad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio será de aplicación a los que presten sus servicios como trabajadores por cuenta ajena para las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 3 y 2.º 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.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca.

El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática por períodos anuales.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetaran las condiciones económicas o de otra índole disfrutadas a título individual por los trabajadores en base a su contrato de trabajo, que sean más favorables que los establecidos en este convenio colectivo.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en esta convenio colectivo.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 9. *Comisión mixta.*

Se acuerda la creación de una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y que tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1.º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
- 2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- 3.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

4.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro miembros de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro miembros de la Asociación empresarial firmante del Convenio.

5.º Las comunicaciones a la Comisión Mixta podrán dirigirse a cualquiera de las tres direcciones que figuran a continuación con copia a las otras dos:

Asociación Española de Centros de Jardinería. Calle Londres, 96, 08036 Barcelona (España).

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Juego. Avenida de América, 25, 4.ª planta, 28002 Madrid (España).

FECOHT-CC.OO. Plaza Cristino Martos, 4, 28015 Madrid (España).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de los trabajadores cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

No obstante, el empresario informará a los delegados de prevención y en su defecto a los trabajadores con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 11. *Igualdad en el trabajo.*

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

CAPÍTULO III

Ingresos y contratación

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo:

- Grupo profesional I: Seis meses.
- Grupo profesional II: Dos meses.
- Grupo profesional III: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma. Durante el período de prueba por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 13. *Contratación.*

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.

Modalidades contractuales:

1.º 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 lo 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 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 quince 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.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador, que concierte con su empresa, a las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 85% de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

2.º 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.

3.º 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 seis meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de tres años.

El salario del trabajador en formación será del 80%, 90% y 95% 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.

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.º 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 nueve 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.

5.º Conversión en indefinido: Los trabajadores que en un periodo de 18 meses hubieran estado contratados durante un plazo de 12 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo grupo profesional con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

6.º 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, dicha comunicación deberá realizarse por escrito, excepto los mandos que han de avisar con una antelación de 25 días. 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 legalmente establecido, 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 período 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.

7.º 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.

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 14. *Excedencias.*

14.1 Excedencia voluntaria.

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

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

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 fehacientemente por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

14.2 Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el 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 su cese en el cargo.

14.3 Excedencia por maternidad/paternidad.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. En este supuesto 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.

14.4 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.

14.5 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 períodos de tres 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.

14.6 Excedencia por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada 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 IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Factores de encuadramiento y definiciones.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen.

15.1 Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo de Centros de Jardinería se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

15.2 Sistema de clasificación.

Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el I Convenio Colectivo de Centros de Jardinería se ubican en tres Grupos Profesionales, asignándoles funciones encuadradas en un Grupo Profesional específico.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, define el contenido básico de la prestación laboral.

Grupo Profesional I:

a) Identificación: Mando.

b) Definición: Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas de actividad de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia dirección o propiedad de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas de la mas alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

c) Funciones:

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

Gestión del stock.

Dirección de los inventarios periódicos.

Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, departamento o establecimiento.

Gestión de tiempos de trabajo.

Grupo Profesional II:

a) Identificación: Técnico.

b) Definición: Es el trabajador que ejecuta funciones que requieren iniciativa, especialización, y dominio técnico y profesional del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Su actividad puede implicar responsabilidad sobre la gestión de otras personas siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

c) Funciones:

Control de la recepción de mercancías.

Preparación y exposición de producto.

Montaje de mostradores y murales.

Venta de productos.

Supervisión del correcto funcionamiento de las instalaciones.

Control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios.

Orientación al cliente sobre los productos.

Supervisión de la labor del personal del grupo III.

Control del stock de mercancía asignada.

Grupo Profesional III:

a) Identificación: Profesional.

b) Definición: Se integra en este grupo el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir atención y/o esfuerzo físico, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

c) Funciones:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueos.

Atención al cliente.
Embolsado y preparación de pedidos.
Cambios y devoluciones.
Realización de inventarios.
Venta de producto.
Limpieza, vigilancia y mantenimiento.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 16. *Conceptos retributivos.*

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

16.1 Salario Grupo Profesional.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su encuadramiento en un determinado grupo profesional y está constituido por la cuantía que para cada grupo figura recogido en el anexo II del presente Convenio Colectivo, en su cuantía anual, e incluye la compensación por trabajar en domingos y festivos y las gratificaciones extraordinarias que se regulan en el artículo 16.6.

16.2 Complemento personal.

Este concepto incorpora las condiciones particulares, de carácter exclusivo y personal, que a título individual tengan los trabajadores afectados por el presente Convenio a fecha de 31 de diciembre de 2006 que viniera abonando la empresa a tal fecha, o que abone en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria.

16.3 Complemento de adaptación individualizado.

El complemento de adaptación individualizado se configura como un complemento retributivo de carácter personal, resultante de la integración en el mismo del importe que por antigüedad pudiera corresponder al trabajador por razón del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2006. Este complemento no es absorbible ni compensable.

16.4 Complemento por sustitución de Convenio.

Este concepto retributivo trae su existencia de la posibilidad de que el salario base del Convenio Colectivo que era de aplicación hasta 31 de enero de 2006 fuera, en cómputo anual, superior al Salario Grupo Profesional de este convenio, e incorpora, en consecuencia, la diferencia que, en razón a lo expuesto, exista a favor del trabajador. Este complemento, en tanto que subsista, se revisará con el mismo criterio que el Salario Grupo Profesional. Este complemento no es absorbible ni compensable.

16.5 Cláusula de revisión salarial.

Año 2010: Para el año 2010 la subida será del 0,5%. En el caso de que el IPC real del 2010 fuera superior al 1,25% se revisarán los salarios con efecto retroactivo al 1-01-2010 con la diferencia entre el 1,25% y el IPC real.

Año 2011: Para el año 2011 la subida será del 0,75%, revisándose al IPC real del año 2011 con efectos retroactivos desde el 01-01-2011.

16.6 Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán dos gratificaciones extraordinarias, en verano y en Navidad, cada una de ellas por el importe de una mensualidad correspondiente al Salario Grupo Profesional.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

Paga de verano, por el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, por el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieran abonando el salario en doce pagas, prorrateando mensualmente el importe de las dos gratificaciones extraordinarias, continuarán manteniendo las doce pagas mensuales.

Igualmente por acuerdo con el trabajador, las empresas podrán acordar el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias en las doce pagas mensuales.

16.7 Otros conceptos salariales.

Las empresas podrán establecer otros conceptos salariales tales como complementos de puesto de trabajo en función de las condiciones de prestación de servicios, contenido del puesto de trabajo, así como complementos establecidos en función del rendimiento o de la evolución de la empresa. Salvo pacto en contrario los complementos de puesto de trabajo y los basados en el rendimiento o en la evolución de la empresa no tendrán carácter consolidable.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el valor hora ordinaria, excepto en aquellos casos en que los que el trabajador haya sido contratado para trabajar de noche y su salario haya sido fijado en razón a dicha circunstancia.

Artículo 17. *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 61,45 euros mensuales para el 2009 (corrigiendo así las tablas salariales publicadas para el año 2009 por este concepto) 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 el año 2010 será de 61,75, revisándose a final de año según lo pactado en el artículo 16.5 y 2011 este plus tendrá el mismo incremento que el salario grupo profesional.

Artículo 18. *Dietas.*

En aquellos supuestos en que como desempeño de un trabajo sea preciso el desplazamiento fuera del centro de trabajo, siempre que sea necesario pernoctar se abonará la cantidad de 38,25 euros por día.

En el supuesto de que no sea preciso pernoctar fuera del domicilio se entregará un ticket de comida por importe de 19,53 euros o, en el supuesto de que no estuviera implantado este sistema en las empresas, se abonará tal cuantía por el concepto de media dieta.

Se entiende que la media dieta es devengada única y exclusivamente por aquellos trabajadores que excepcionalmente tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo, no siendo aplicable a aquellos trabajadores en que su trabajo consista en el reparto o cualquier otra actividad en la que permanentemente estén en situación de desplazamiento.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y su distribuciónArtículo 19. *Jornada anual.*

19.1 Jornada máxima.

La jornada ordinaria máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán entre los días de apertura del centro de trabajo, incluidos domingos y festivos. Se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

19.2 Jornada mínima.

La jornada ordinaria mínima diaria para los trabajadores con jornada anual de 1.788 horas se establece en cuatro horas y la máxima en nueve. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración el trabajador disfrutará de veinte minutos de descanso durante la misma a cuenta de dicha jornada.

Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, los trabajadores no estarán obligados a prestar servicios en dichos días.

19.3 Calendario.

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, 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.

19.4 Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos. Dicho descanso podrá ser acumulable por períodos de hasta catorce días, si así se acordase entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, éste tendrá lugar al día siguiente hábil.

19.5 Descanso por festivos trabajados.

Si el trabajador trabaja alguno de los 14 festivos abonables y no recuperables, cada día festivo será compensado con un día de descanso específico. Estos días de descanso podrán acumularse de acuerdo con la empresa.

19.6 Inventario.

Los trabajadores tendrán la obligación de realizar un inventario general al año.

La realización del inventario estará programada en el calendario laboral dentro de la jornada ordinaria. Si se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas que excedan de la misma serán consideradas horas extraordinarias.

Artículo 20. *Horas extras.*

Las horas extraordinarias serán voluntarias. En el caso de que se realizaran se abonarán con un incremento del 75% la hora ordinaria y un 150% cuando se realicen en domingo o festivos. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se pueden compensar con descanso.

Artículo 21. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías laborales, que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en la empresa, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionará el calendario de vacaciones, del que, en todo caso, se excluirá las épocas de mayor actividad de la empresa, si bien, al menos 15 días de vacaciones se disfrutarán, si el trabajador lo solicita, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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 de 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 vacación 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.

Si en el momento de iniciar el periodo vacacional el trabajador estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de la misma en otro período dentro del año natural.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida en su totalidad o en parte con la baja por maternidad-paternidad éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. En aquellas poblaciones donde no exista registro oficial la Comisión Paritaria determinará este hecho, en base a la documentación aportada por el trabajador.

- 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.
- c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, ampliable a tres días si es fuera de la provincia.
- d) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- e) Durante un día por traslado de domicilio.
- f) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- g) 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.
- h) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años.
- i) 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.

j) 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.

k) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género. Ley 1/2004.

Artículo 23. *Licencias no retribuidas.*

Con motivo de enfermedad muy grave de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión en los quince días siguientes a la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 24. *Seguridad en el trabajo.*

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de éstos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 25. *Salud laboral.*

Anualmente todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, que lo solicite, será sometido a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad y accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo. Los resultados de los reconocimientos médicos son absolutamente confidenciales.

Artículo 26. *Protección de la mujer embarazada.*

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Artículo 27. *Maternidad.*

En supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien se podrá solicitar la acumulación del periodo de lactancia a la baja maternal por un periodo de 23 días laborables para los trabajadores de jornada completa. Para los trabajadores con jornada a tiempo parcial, disfrutarán de dicha acumulación de lactancia en proporción a su jornada laboral.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador.

Artículo 28. *Uniformes.*

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezcan las empresas. A tal efecto las Empresas facilitarán al personal de atención directa al público, dos uniformes anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

Al personal de Almacenes y otras instalaciones semejantes se les suministrará dos equipos de trabajo por año, completos y adecuados a las correspondientes tareas.

En todo caso, los uniformes serán propiedad de la empresa y los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud, siendo responsables del uso inadecuado de las mismas.

CAPÍTULO IX

Ayudas complementarias

Artículo 29. *Póliza de seguros.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo estarán incluidos en una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte y gran invalidez a causa de accidente de trabajo o no laboral o enfermedad profesional.

La póliza habrá de garantizar en el supuesto de que se produzca la contingencia cubierta, una indemnización de 18.000 euros.

Artículo 30. *Beneficios en compras.*

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establecerá, para uso personal de los mismos un sistema preferente en cuanto a los precios que no podrá ser menos beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (tales como profesionales autónomos de la jardinería; comunidades de propietarios; empresas). En ningún caso de la aplicación de este sistema de beneficio en compras podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Artículo 31. *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, 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 sea cubierto dicho periodo de carencia.

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

Avanzado este límite de dieciocho meses, quedará en situación de excedencia forzosa hasta su declaración de incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

Artículo 32. *Plan de pensiones.*

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los diferentes convenio colectivos que se venían aplicando hasta la fecha referente al plan de pensiones del Convenio Interprovincial de Flores y Plantas y los artículos de gratificación por permanencia, premios por jubilación, indemnización por jubilación; 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.

El plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, con una contribución empresarial anual, en beneficio de cada trabajador, del 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, 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.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 33. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar 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, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Artículo 34. *Protección frente al acoso moral y sexual.*

34.1 Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

34.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

34.3 Medidas preventivas. Normas de comportamiento.

La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes.

Artículo 35. *Inaplicación de los incrementos salariales pactados.*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, 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 un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de 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.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el convenio colectivo, las empresas negociación con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el convenio.

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», y en su caso, desde la concurrencia del supuesto considerado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de 30 días naturales a partir de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», 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. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. 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 y a la Comisión Mixta si no hubieran sido elegidos tales representantes en la empresa.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

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.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 36. Régimen disciplinario.

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

- a) Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - 1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.
 - 2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 - 3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
- b) Se considerarán faltas graves las siguientes:
 - 1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, en un mes.
 - 2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
 - 3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
 - 4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - 5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
 - 6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 - 7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
 - 8. No atender al público con la diligencia debida.
 - 9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- c) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
 - 1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la Empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la Empresa.
 - 2. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
 - 3. La simulación de enfermedad o accidente.
 - 4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
 - 5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 - 6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinaria s, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.

- 7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
- 8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
- 9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
- 10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en la jornada laboral.
- 11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12. Trascusión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- 15. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

Artículo 37. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 38. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo de este Convenio Colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicalesArtículo 39. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 40. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los delegados y delegadas de personal, los miembros de los comités y los delegados y delegadas sindicales cuyas retribuciones estén fijadas en todo o en parte por incentivos, primas, etc., percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencias significativas de las horas sindicales.

Artículo 41. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas anual, a nivel de toda la empresa, a cuyo efecto, los Delegados o miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro representante siempre que se corresponda con el mismo sindicato por el que fueron elegidos. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre con treinta días de anticipación al mes en que se vaya a producir la utilización de las horas por el sindicato.

Artículo 42. *Cuotas sindicales.*

I. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

II. A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá, a través de la sección sindical correspondiente, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

III. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia o del listado de descuentos a la representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 43. *Comité intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se

constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros será 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 realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

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 vinculadas para la totalidad de los trabajadores.

Disposición adicional primera. *Solución de conflictos.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del ASEC IV. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASEC, así como a su Reglamento de aplicación.

Disposición adicional segunda. *Adhesión al sistema de formación profesional continua.*

Las partes que firman el presente Convenio Colectivo, suscriben en todos sus términos el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como los que le sustituyan durante la vigencia de este convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el Sector en orden a satisfacer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contribuyendo con ello a la eficacia económica y a la competitividad de las empresas.

ANEXO I

Especificaciones del Plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de centros de jardinería

Definiciones:

1. Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Centros de Jardinería.—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 de Centros de Jardinería.

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 regulador.—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 estas especificaciones y el anexo correspondiente.

8. Aportaciones del partícipe.—Cantidades aportadas directamente por los partícipes, conforme a lo establecido estas especificaciones y en el anexo correspondiente.

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 «.....», con C.I.F., domiciliada en, calle, inscrita en el Registro Mercantil de, tomo, libro, sección, folio....., hoja....., e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones, con el número

11. Depositario o entidad depositaria.—La entidad depositaria del fondo es..... C.I.F....., domiciliada en, calle, número, inscrita en el Registro Mercantil de, tomo, folio, hoja, inscripción, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones con el número.....

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 al 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 de Centros de Jardinería».

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 de Centros de Jardinería 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 regirá 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 Centros de Jardinería, 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, constando 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:

- a) Proyecto de anexo a que hace referencia el apartado 3 del artículo 6.
- b) 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 por el trabajador 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 por el trabajador 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, siempre que en ese momento se cumpla la condición de antigüedad en el sector de 18 meses salvo que expresa 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.

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.

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

- 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 posterioridad 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 «.....», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda con la clave y en el Registro Mercantil de, tomo, folio, hoja, inscripción, 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. *Contribuciones empresariales 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, por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta anual que se reseñan en la disposición transitoria segunda.

La base de cálculo que se utilizará para determinar la cuantía anual de ese 0,8% será la siguiente:

Con carácter general, las retribuciones brutas percibidas por el trabajador en el ejercicio anterior al de realización de la contribución empresarial.

Cuando un trabajador ingrese en una empresa perteneciente al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Sector de empresas de Centros de Jardinería, 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.

Cuando un trabajador supere, con posterioridad al 1 de junio del ejercicio correspondiente, el cumplimiento del período de carencia máximo previsto en las

especificaciones del Plan (18 meses), se realizarán en ese momento, en su favor, 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 periodo de carencia de 18 meses en empresas del sector previsto en el artículo 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 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 artículo 27, las contribuciones empresariales se efectuarán con carácter general el 1 de junio del ejercicio en que se acredita 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 si en ese momento se cumple la condición de antigüedad en el sector de 18 meses y si no cuando se cumpla.

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 periodo 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 2 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 periodo 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 reputarán 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.

