

Día 20 de abril.

Combinación Ganadora: 34, 27, 43, 37, 13, 45.

Número Complementario: 12.

Número del Reintegro: 0.

Los próximos sorteos que tendrán carácter público, se celebrarán los días 30 de abril, 1, 2 y 4 de mayo a las 21,45 horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno 137 de esta capital.

Madrid, 20 de abril de 2007.—El Director General de Loterías y Apuestas del Estado, P. D. de firma (Resolución de 5 de septiembre de 2005), el Director Comercial de Loterías y Apuestas del Estado, Jacinto Pérez Herrero.

8891

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2007, de la Secretaría General Técnica, por la que se emplaza a los interesados en el procedimiento abreviado 24/2006, seguido ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 5.

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 5 la Federación de Servicios de Administraciones Públicas de Comisiones Obreras ha interpuesto recurso contencioso-administrativo n.º 24/2006, que se tramita por el procedimiento abreviado, contra la Orden EHA/3970/2005, de 14 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, por la que se convocan pruebas selectivas para proveer plazas de personal laboral fijo en el marco del proceso de sustitución de empleo temporal en las categorías de Técnico Superior de Administración, grupo profesional 3 y Técnico de Administración, grupo profesional 4, en el Instituto Nacional de Estadística.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a los posibles interesados a comparecer y personarse, si a su derecho conviene, en los citados autos, en el plazo de nueve días a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de este emplazamiento.

Madrid, 11 de abril de 2007.—El Secretario General Técnico del Ministerio de Economía y Hacienda, Francisco Javier González Ruiz.

MINISTERIO DE FOMENTO

8892

RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2007, conjunta de las Subsecretarías de Fomento y de Economía y Hacienda, sobre emisión y puesta en circulación de dos series de tarjetas prefranqueadas denominadas «Arquitectura Postal 2007» y «Valores Cívicos 2007».

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberación de los Servicios Postales, se dicta la presente Resolución, sobre emisión y puesta en circulación de dos series de tarjetas prefranqueadas.

En su virtud, hemos resuelto:

Primero. *Estampación.*—La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda procederá a la estampación de dos series de tarjetas prefranqueadas denominadas «Arquitectura Postal 2007» y «Valores Cívicos 2007».

Segundo. *Características.*

1. «Arquitectura Postal 2007»:

a. El día 26 de abril se emitirá una tarjeta prefranqueada de tipo «La Tarjeta del Correo» denominada «Arquitectura Postal».

b. La ilustración de la tarjeta reproduce una fotografía de la fachada del edificio de Correos y Telégrafos de San Sebastián, obra de Miguel Ángel Granados.

c. El signo de franqueo será una reproducción del sello de correos denominado «Hidroavión. Fundación Raquel Chaves. Vigo (Pontevedra), emitido mediante Resolución de 27 de diciembre de 2006, y puesto en circulación el 2 de enero de 2007 en la serie Juguetes.

d. Características técnicas:

Procedimiento de impresión: Offset, 4 colores en anverso y reverso.

Papel: Estucado brillo 1 cara, 300 gramos/metro cuadrado.

Tamaño de la tarjeta: 160 × 110 mm.

Tamaño del signo de franqueo: 35 × 24,5 mm. (horizontal).

Valor postal: Tarifa A (= una tarjeta normalizada de 20 gr. para España).

PVP: Tarjeta prefranqueada nacional.

Tirada: Ilimitada.

2. «Valores Cívicos 2007»:

a. El día 16 de mayo se emitirá una tarjeta prefranqueada del tipo «Tarjeta enteropostal» denominada «Valores Cívicos 2007».

b. La tarjeta estará ilustrada con unas imágenes alegóricas a «La integración y contra el racismo», «Tod@s compañ@s. Contra la violencia escolar», «Donación de órganos» e «Igualdad de sexos».

c. El signo de franqueo reproduce el sello de correos «Por la integración y contra el racismo» puesto en circulación el 16 de mayo de 2007, en la serie de igual denominación.

d. Características técnicas:

Procedimiento de impresión: Offset, 4 colores de anverso

Papel: Estucado, 240 gramos/metro cuadrado.

Tamaño de la tarjeta: 148,5 × 105 mm.

Tamaño del signo de franqueo: 28,8 × 40,9 mm. (vertical).

Valor postal: 0,30 €.

PVP: Tarjeta prefranqueada nacional.

Tirada: Ilimitada.

Tercero. *Puesta en circulación y distribución.*

1. La venta y puesta en circulación se iniciará:

Arquitectura Postal: 26 de abril de 2007.

Valores Cívicos: 16 de mayo de 2007.

2. Su distribución a los puntos de venta cesará el 31 de diciembre de 2009, no obstante lo cual mantendrán indefinidamente su valor a efectos de franqueo, hasta que se dicte orden en contrario.

Cuarto. *Reservas.*

1. De cada una de estas tarjetas quedarán reservadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda 1.000 unidades a disposición de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, para atender los compromisos internacionales derivados de la pertenencia a la Unión Postal Universal y de los intercambios con otras Administraciones Postales, así como para su incorporación a los fondos filatélicos del Museo Postal y Telegráfico y para la promoción de la filatelia.

2. Otras 250 unidades de cada una de estas tarjetas serán reservadas a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, para atenciones de intercambio con los Organismos emisores de otros países, integración en los fondos filatélicos del Museo de dicha Fábrica y promoción filatélica nacional e internacional.

Quinto. *Material utilizado para la impresión.*—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la destrucción de los proyectos, maquetas, dibujos, pruebas, planchas y cualquier otro elemento o material utilizado, una vez realizadas las emisiones. Sin embargo, cuando resulte, a juicio de la Fábrica, que alguno de los elementos empleados en la preparación o estampado de las emisiones anteriormente aludidas encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro Museo de interés en la materia. En todo caso se extenderá la correspondiente acta, tanto de la inutilización como de los elementos que en calidad de depósito se integren en alguno de los indicados Museos.

Madrid, 23 de abril de 2007.—La Subsecretaria de Fomento, María Encarnación Vivanco Bustos.—La Subsecretaria de Economía y Hacienda, Juana María Lázaro Ruiz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8893

RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de empresas de Centros de Jardinería (Código de Convenio n.º 9916115), que fue suscrito

con fecha 19 de marzo de 2007 de una parte por la Asociación Española de Centros de Jardinería (AECJ) en representación de las empresas del Sector y de otra por la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT-CCOO) y la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT (FECHTJ-UGT), en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 18 de abril de 2007.—El Director general de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I 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 R.D. 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 2007, 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 2009.

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 reitera la misma.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro miembros de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y tres 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. C/Londres, 96, 08036 Barcelona (España).

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

FECOHT-CCOO. Plaza Cristino Martos n.º 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. Período 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 15 días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo dentro del período mencionado.

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 6 meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por periodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de tres años.

El salario del trabajador en formación será del 80%, 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 9 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 periodo de prueba, se extinguiesen por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1 día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

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 reintegro 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 reintegro en el mes siguiente a su cese en el cargo.

14.3 Excedencia por maternidad/paternidad.-Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 aten-

der 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 periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

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, asignándose 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.
Confeción, 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 arqueo.

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.—En el supuesto de que el IPC real para 2007 supere el 2%, el Salario Grupo Profesional se incrementará con la diferencia existente entre el 2% y el IPC real.

Para los años 2008 y 2009, el Salario Grupo Profesional tendrá un incremento del IPC previsto más un punto.

Para los años 2008 y 2009 en el supuesto que el IPC real supere al IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años, una vez conocido el IPC real, se procederá a incrementar el Salario Grupo Profesional en el mismo porcentaje que haya de diferencia entre ambos IPC,s con efectos retroactivos a 1 de Enero de cada uno de los años.

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 periodo comprendido entre el 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Navidad, por el periodo 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 art. 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 56,68 € mensuales para el 2007 que solo se devengará en los días y meses trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento no esta sujeto a cotización de Seguridad Social.

Para los años 2008 y 2009 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 distribución

Artículo 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 1788 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 los días en los que correspondería el descanso al trabajador. 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 periodo 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 hijos.

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 periodo 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 periodo 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 extremo, 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».

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 Mixta 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 concurren 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

