

Nivel	Categorías	Salario base día — Pesetas
VI	Encargado de taller	3.619
VI	Delineante	3.348
VI	Oficial de primera administrativo	3.477
VI	Vendedor	3.477
VII	Oficial de segunda administrativo	3.231
VIII	Contramaestre	3.457
VIII	Calcador	3.208
VIII	Oficial de primera	3.296
VIII	Capataz de Peones	2.777
IX	Oficial de segunda	2.786
IX	Portero	2.556
IX	Ordenanza	2.556
IX	Auxiliar administrativo	2.605
X	Cobrador	2.892
X	Listero	2.825
X	Almacenero	2.855
X	Guarda Jurado	2.679
X	Guarda ordinario y Vigilante	2.556
X	Basculero y Pesador	2.556
X	Sanitario no titulado	2.556
X	Auxiliar laboratorio Administrativo mayor de die- ciocho años	2.556
XI	Oficial de tercera y Ayudante	2.686
XII	Personal de limpieza	2.556
XII	Peón	2.617
XII	Botones de diecisiete y dieciocho años	2.268

Pluses:

Asistencia: 432 pesetas día efectivamente trabajado.

Transporte: 331 pesetas día efectivamente trabajado.

Paga de San Antonio: 6.497 pesetas.

Dietas:

Dieta completa: 4.500 pesetas.

Media dieta: 1.273 pesetas.

ANEXO 11 PARA EL AÑO 1998

**Tablas salariales para la Cerámica de Valencia
(Incremento IPC previsto, 2,1 por 100)**

Nivel	Pesetas día
I	4.867
III	3.966
IV	3.813
V	3.508
VI	3.277
VII	3.225
VIII	3.116
IX	3.065
X	3.021
XI	2.983
XII	2.936
Aprendiz de tercera	2.496
Aprendiz de segunda mayor	2.349
Aprendiz de segunda menor	2.078
Aprendiz de primera mayor	2.056
Aprendiz de primera menor	1.659
Plus de transporte	244
Plus de distancia	10
Plus de asistencia	50

7892

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (número de código: 9901125), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 1997, de una parte, por la Federación Española de Empresarios Floristas, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios-UGT (FETESE-UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo-CC.OO. (FECOHT-CC.OO.), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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, 11 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el 1 de enero de 1997 y finalizando el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Denuncia.*

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, consideren que alguno de los pactos contradigan la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecerse la presente cláusula se ha tenido presente lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las dispo-

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

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

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

CAPÍTULO II

Artículo 8. *Estructura salarial.*

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

Salario base:

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el salario base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

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

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 por 100 sobre el salario base de recargo a las horas realizadas entre las veintidós y las seis horas, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

Complementos de calidad: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo, en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Salarios.*

Los salarios vigentes para 1997 son los que se especifican en la tabla, anexo 1, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de enero de 1997.

En el caso de que el IPC establecido para el INE u organismo competente registrara al 31 de diciembre un incremento superior al 2,5 por 100, se efectuará una revisión de la tabla de salarios tan pronto se constate dicha circunstancia, oficialmente, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1997, en una sola vez dentro del primer trimestre de 1998.

Para 1998, el salario fijado en las tablas anexo 1 para 1997, se revisará incrementando la misma en una cuantía igual al IPC previsto por el Gobierno más un 0,5 por 100. Para 1999, el incremento será del IPC previsto por el Gobierno más un 0,5 por 100.

Revisión salarial: Los salarios para cada uno de los respectivos años tendrán una revisión salarial en el caso de que anualmente el IPC real oficial supere el incremento aplicado a los mismos en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra.

Artículo 10. *Antigüedad, vinculación.*

Se establece un plus de antigüedad para 1997, según la tabla que se adjunta como anexo 2.

Para 1998 y 1999 se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad.

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

Artículo 12. *Gratificaciones de participación en beneficios.*

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

Artículo 13. *Complemento extrasalarial de transporte.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio y en consideración al coste de transporte y desplazamientos, y sin discriminación de provincias y localidades, las empresas pagarán a todos sus trabajadores 6.837 pesetas mensuales para 1997 y como plus extrasalarial, que sólo se devengará en los días y meses trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no estar sujeto a cotización de Seguridad Social.

Para 1998 y 1999 este plus tendrá el mismo incremento que el salario base.

CAPÍTULO III

Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías laborales y que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en las empresas, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa, de acuerdo con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionará el calendario de vacaciones, debiendo éstas estar comprendidas entre los siguientes meses:

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

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

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

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

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil setecientos ochenta y ocho horas de trabajo efectivo para 1997.

Para 1998 y 1999, la jornada máxima anual será de mil setecientos ochenta y ocho horas de trabajo efectivo, dentro del cual se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

El calendario laboral anual se negociará con el Delegado de Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución.

Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las nece-

sidades 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 mil setecientas ochenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el artículo 34 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 4/1983, de junio.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las veintidós y las seis horas.

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

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

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

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

Horas extraordinarias: Sólo se podrán realizar horas extraordinarias estructurales y se compensarán prioritariamente con descansos. Se abonarán con un incremento del 75 por 100 la hora ordinaria y en un 150 por 100 cuando se realicen en domingos y festivos.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas los días: 14 de febrero, 19 de marzo, 23 de abril, Día de la Madre, 24 de septiembre, 12 de octubre y 1 de noviembre.

La Comisión Mixta autorizará la realización de estas horas en otra fiesta local, siempre y cuando sean solicitadas con un mes de antelación a dicha Comisión.

Artículo 16. *Enfermedades, licencias y excedencias.*

1. Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas comprendidas en este Convenio, en caso de enfermedad común o profesionalidad y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

a) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente autorizados por la Seguridad Social, 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 período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que le sea cubierto dicho período de carencia.

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

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos. Asimismo, tendrán derecho a estos permisos las parejas de hecho registradas y hayan comunicado a la empresa su situación:

- 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.
- c) Por alumbramiento de la esposa, tres días naturales, ampliable a dos o más si es fuera de la provincia.
- d) Un día por boda de parientes hasta 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, Educación General Básica, Enseñanza Secundaria Obligatoria, BUP y universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

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

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

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

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

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

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

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

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los doce meses o dieciocho meses, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

En los supuestos contemplados para la mujer, en el artículo 46, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, la que solicite excedencia por maternidad tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. Los empresarios podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia mediante contratos de interinidad o temporales.

Artículo 17. *Maternidad.*

La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho, previa solicitud y justificación por el facultativo pertinente, a ocupar la primera vacante que se produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Permiso especial no retribuido: Los/as trabajadores/as podrán solicitar por escrito un permiso especial no retribuido de hasta dos meses a continuación y una vez finalizada la situación de baja por maternidad.

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

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

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

Artículo 18. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

Todo trabajador durante el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria tendrá derecho a las pagas extraordinarias de julio y

Navidad, siempre y cuando lleve prestando al menos un año de servicio en la empresa.

Artículo 19. *Ayuda por defunción.*

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Indemnización por jubilación.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Dietas.*

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

Dieta diaria: 5.000 pesetas.

Media dieta diaria: 2.000 pesetas.

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

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

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

A los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará la cantidad por kilómetro que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto, estando fijada en la actualidad en la cantidad de 24 pesetas por kilómetro.

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

Artículo 22. *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, dictado en desarrollo del ANE, y para el caso en que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador, al amparo del citado Real Decreto, por otro

trabajador desempleado, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

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

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

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

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

En el caso donde no se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, el trabajador percibirá mensualmente 375 pesetas para ayuda de desgaste del suyo propio.

Artículo 24. *Período de prueba.*

El período de prueba será de sesenta días para el personal titulado. Para las categorías de Oficial mayor y Oficial florista será de tres meses. Para el resto de las categorías, el período de prueba será de un mes.

Artículo 25. *Modalidades contractuales.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Contratos a tiempo parcial: Es el trabajador contratado por la empresa cuya prestación efectiva no será inferior a veinte horas a la semana u ochenta horas al mes.

Se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante sesenta días hayan realizado prolongaciones de jornada u horas extraordinarias. El exceso de horas deberá cotizarse como ampliaciones de jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia ante nuevas contrataciones para cubrir las vacantes que se produzcan en tiempo completo.

Contrato en práctica: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatutos 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 85 por 100 para el primer año y del 90 por 100 para el segundo del salario Convenio.

Las categorías objeto de este tipo de contrato serán la de Oficial florista y Auxiliar florista, que ostenten los títulos expedidos por las escuelas homologadas por la Federación Española de Empresarios Floristas.

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 seis meses hasta alcanzar el tope de tres años.

El salario del trabajador en formación será del 75, 80 y 90 por 100 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. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual la categoría de Ayudante florista.

Al trabajador contratado bajo esta modalidad no se le podrá hacer posteriormente un contrato en prácticas.

A la finalización del período máximo del contrato para la formación, las empresas se comprometen a transformar en indefinidos al 50 por 100 de los contratos en formación, independientemente del compromiso global de empleo fijo.

Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15, 1, b), del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las

partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses.

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 quince días a la fecha en que haya de prestar sus servicios; dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

En el caso de finalizaciones o rescisiones de contrato, la empresa vendrá obligada, asimismo, a cumplir el preaviso previsto legalmente; el incumplimiento del mismo dará derecho al trabajador a percibir el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

Si los contratos, una vez superado el periodo de prueba, se extinguiesen por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un día de su salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

Artículo 26. *Empleo.*

En empresas con más de 10 trabajadores, al menos el 70 por 100 serán fijos. Se dará información a los Delegados de Personal o Comités de Empresa. El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

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

Artículo 27. *Empresas de trabajo temporal (ETT).*

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT superior al 10 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales). Sólo se podrán contratar los servicios de ETT que apliquen a sus trabajadores el Convenio estatal de ETT, firmado el 31 de enero de 1997.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas en el ámbito funcional que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETT se obligan a que el contrato de puesta disposición garantice que éstos perciban al menos los salarios señalados en el artículo 9 de la categoría profesional correspondiente a la actividad que realizan.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por traslado de cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado formulada por escrito, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio. Cuando existan razones organizativas o productivas que lo justifique, conforme a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá llevar a cabo el traslado del trabajador.

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

En concepto de compensación de gastos, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los del transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

El traslado anterior tendrá carácter voluntario para las trabajadoras embarazadas y/o con hijos menores de un año.

Tendrán prioridad de permanencia los trabajadores con cargas familiares.

Artículo 29. *Clasificación funcional del personal.*

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

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

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

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

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

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

Auxiliar florista: Es el que interviene en la manipulación de las flores y confecciones florales; colaborará en trabajos auxiliares practicados por el Oficial. Efectúa e interviene en la limpieza de envases, jarrones, etc, así como la del establecimiento. Interviene en la limpieza, preparación y acondicionamiento de plantas de interior y exterior; atiende a los riegos de las mismas; poseerá conocimientos generales de flores y plantas. Efectuará cobros de facturas, atenderá a la carga y descarga del material y género del establecimiento. Ayuda, si es preciso, al reparto y al Oficial. Atenderá al público, tomando nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono.

Ayudante florista: Es el trabajador ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo en los conocimientos propios de la actividad.

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

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

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

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

Tarea común: Teniendo en cuenta el reducido personal con que normalmente cuentan los establecimientos del ramo y la especial naturaleza del artículo que interviene, se sobreentiende que todo el personal de categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

Artículo 30. *Ascenso de categorías.*

Los ascensos de todo el personal técnico y administrativo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de tipo general.

Respecto a las profesiones de oficio, el Oficial mayor se considerará cargo de confianza y, por tanto, de libre designación por las empresas.

A la categoría de Oficial florista se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Auxiliares floristas y el certificado correspondiente por parte de alguna de las escuelas reconocidas por la Federación Española de Empresas Floristas.

A la categoría de Auxiliar florista se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Ayudantes floristas y/o con el certificado correspondiente por parte de alguna de las escuelas oficiales reconocidas por la Federación Española de Empresas Floristas.

A falta de personal apto de la misma empresa, podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en el párrafo anterior con personal ajeno a la misma.

CAPÍTULO IV

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

La actividad sindical, en las empresas afectadas por el presente Convenio, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 32. *Derecho de reserva.*

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

Artículo 33. *Comisión Paritaria.*

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

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

CAPÍTULO V

Artículo 34. *Reconocimientos médicos.*

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

Artículo 35. *Seguridad y salud.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los Delegados de Prevención tendrán, aumentando su crédito horario mensual, las siguientes horas, según el escalado:

En empresas de seis a 10 trabajadores: Cinco horas.

En empresas de 10 a 50 trabajadores: Diez horas.

En empresas de 50 trabajadores en adelante: Veinticinco horas.

Artículo 36. *Descuento en compras.*

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

Artículo 37. *Cláusula de descuelgue.*

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

Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del límite legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de treinta días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de quince días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de quince días, teniendo su decisión carácter vinculante.

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

En caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, éstos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 38. *Faltas y sanciones.*

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Convenio.

Disposición transitoria. *Formación profesional.*

En cuanto al desarrollo en el ámbito sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua, se estará al Acuerdo Sectorial para el Comercio, suscrito en fecha 16 de abril de 1997, del que son organizaciones firmantes la Federación Española de Empresarios Floristas y los sindicatos UGT y CC.OO.

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

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

Disposición final primera. *Prelación de normas.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de tipo general.

Disposición final segunda. *Concurrencia de Convenios.*

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

Disposición final tercera.

Solo a los efectos estadísticos y con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26, punto quinto, del Estatuto de los Trabajadores, las retribuciones anuales en el presente Convenio se refieren a las jornadas anuales indicadas en el artículo 15 de este Convenio.

Disposición final cuarta.

Durante la vigencia del Convenio, la Comisión Mixta adecuará las categorías profesionales a grupos profesionales. Asimismo, estudiará la posibilidad de nombrar un Delegado de Prevención provincial.

ANEXO 1

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1997)

TABLAS SALARIALES

	Cantidad mensual — Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Técnicos titulados	120.312
Técnicos no titulados	93.530
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe administrativo	85.074
Oficial administrativo	80.914

	Cantidad mensual — Pesetas
Auxiliar administrativo	73.527
Aspirante	66.630

Profesionales de oficio

	Cantidad por día — Pesetas
Oficial mayor	84.871
<i>Profesionales de oficio</i>	
Oficial florista	2.662
Auxiliar florista	2.637
Ayudante florista	2.612
Personal auxiliar de ventas	2.662
Mozo	2.545
Conductor de vehículos	2.662

ANEXO 2

Tablas plus de vinculación o antigüedad 1997

	0-2 — Pesetas	2-6 — Pesetas	6-10 — Pesetas	10-14 — Pesetas	14-18 — Pesetas	18-22 — Pesetas	22-26 — Pesetas	26-30 — Pesetas	30-34 — Pesetas	34-38 — Pesetas	38-42 — Pesetas
Técnico titulado	—	1.395	4.878	8.363	11.849	15.334	18.819	22.304	25.787	29.275	32.760
Técnico no titulado	—	1.084	3.792	6.500	9.209	11.922	14.630	17.335	20.049	22.756	25.465
Jefe administrativo	—	985	3.450	5.916	8.379	10.844	13.309	15.772	18.236	20.701	23.166
Oficial administrativo	—	939	3.280	5.625	7.967	10.312	12.659	15.000	17.343	19.690	22.033
Auxiliar administrativo	—	853	2.983	5.110	7.244	9.371	11.501	13.631	15.761	17.891	20.021
Aspirante administrativo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial mayor	—	939	3.285	5.631	7.979	10.282	12.670	15.015	17.363	19.709	22.055
Oficial florista	—	937	3.275	5.616	7.953	10.295	12.635	14.971	17.311	19.653	21.990
Auxiliar florista	—	927	3.245	5.562	7.876	10.197	12.513	14.830	17.146	19.463	21.780
Ayudante florista	—	917	3.214	5.508	7.799	10.093	12.391	14.689	16.982	19.275	21.570
Personal auxiliar venta	—	937	3.275	5.616	7.953	10.295	12.635	14.971	17.311	19.653	21.990
Mozo	—	894	3.128	5.365	7.597	9.835	12.067	14.303	16.538	18.776	21.008
Conductor vehículos	—	937	3.275	5.616	7.953	10.295	12.635	14.971	17.311	19.653	21.990

ANEXO 3

Pagas extraordinarias 1997

	0-2 — Pesetas	2-6 — Pesetas	6-10 — Pesetas	10-14 — Pesetas	14-18 — Pesetas	18-22 — Pesetas	22-26 — Pesetas	26-30 — Pesetas	30-34 — Pesetas	34-38 — Pesetas	38-42 — Pesetas
Técnico titulado	120.312	121.707	125.190	129.086	132.161	135.646	139.131	142.616	146.099	149.587	153.072
Técnico no titulado	93.530	94.614	97.323	100.031	102.739	105.452	108.160	110.865	113.579	116.286	118.995
Jefe administrativo	85.074	86.059	88.524	90.990	93.453	95.918	98.383	100.845	103.310	105.775	108.240
Oficial administrativo	80.914	81.853	84.194	86.540	88.882	91.227	93.573	95.914	98.257	100.605	102.948
Auxiliar administrativo	73.527	74.380	76.511	78.638	80.771	82.899	85.029	87.159	89.289	91.419	93.549
Aspirante administrativo	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630
Oficial mayor	84.871	85.810	88.156	90.502	92.849	95.153	97.541	99.886	102.234	104.580	106.926
Oficial florista	79.860	80.795	83.133	85.474	87.811	90.153	92.493	94.829	97.169	99.511	101.848
Auxiliar florista	79.110	80.047	82.364	84.681	86.996	89.313	91.633	93.949	96.266	98.583	100.900
Ayudante florista	78.360	79.299	81.596	83.890	86.181	88.475	90.773	93.071	95.364	97.657	99.952
Personal auxiliar venta	79.860	80.795	83.133	85.474	87.811	90.153	92.493	94.829	97.169	99.511	101.848
Mozo	76.350	77.246	79.480	81.717	83.949	86.187	88.419	90.655	92.891	95.128	97.361
Conductor vehículos	79.860	80.795	83.133	85.474	87.811	90.153	92.493	94.829	97.169	99.511	101.848

7893

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Provienda.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Provienda (código de Convenio número 9011702) que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 1998,

de una parte, por la delegada de Personal, en representación de los trabajadores afectados y, de otra, por el designado por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,