Convenio Colectivo Centros de Jardinería

ÁMBITO	 **Documentos asociados:** Convenio colectivo estatal Jardinería 2025-2030 Hoja informativa convenio estatal Jardinería 2025-2030 (Resumen)	**ÁREA**	España
ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional	**CÓDIGO**	99016115012007
ACTUALIZACIÓN	2024/11/25	**VIGENCIA**	2021/01/01 — 2022/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	**PUBLICACIÓN**	BOE 284 R. SALARIAL
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-centros-de-jardineria-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Centros De Jardinería. Última actualización a: 25-11-2024 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2022. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOE 284 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 40 – Jueves 16 de febrero de 2023)

Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería.

Visto el texto del V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (Código de convenio n.º 99016115112007), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2022, de una parte, por la Asociación Española de Centros de Jardinería, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. y

FESMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 6 de febrero de 2023.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará 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 se aplicará en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio se aplicará a los que presten sus servicios como personas trabajadoras por cuenta ajena para las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 3 y 2.º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 2021 con efectos retroactivos, 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 2022.

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. El plazo mínimo de denuncia del presente convenio será de 3 meses antes de finalizar su vigencia.

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 personan».

Se respetarán las condiciones económicas o de otra índole disfrutadas a título individual por las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que los fijados en este convenio colectivo.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 9. Comisión Mixta.

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

1.º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

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

5.º En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será el siguiente:

Al inicio del período de consultas de quince días, la empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Asimismo, mediante mutuo acuerdo las partes podrán en cualquier momento sustituir el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Mixta del presente Convenio.

El acuerdo que en su caso se alcance, si así se pacta detallará los sistemas de información hacia la representación de las personas trabajadoras en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión Mixta que dispondrá de un plazo de siete días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas. En el supuesto de implantarse finalmente

dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este Convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos o pactos de articulación cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, o cuando supongan un menoscabo de la dignidad.

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 las personas trabajadoras y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 estas pudieran tener para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras se concertará por escrito en el contrato de trabajo y 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.

– Grupo profesional IV: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, las situaciones de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. Durante el período de prueba por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 13. Contratación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser contratadas 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 el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Este contrato se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada laboral a tiempo completo prevista en el presente convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación que deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia ante nuevas contrataciones, para

cubrir las vacantes que se produzcan en tiempo completo. A tal efecto la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con quince días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, la persona trabajadora que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo dentro del período mencionado.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora, 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 50% o el 75% en el supuesto de que la persona trabajadora relevista sea contratada con contrato indefinido y a jornada completa y cuando las personas trabajadoras reúnan 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 formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: 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 un año. La retribución básica de las personas trabajadoras contratadas en formación será la fijada para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3.º Contrato de formación en alternancia: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a tres meses ni superior a dos años.

El salario de la persona trabajadora en formación será del 90% y 95% para el primer y segundo año respectivamente del salario convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% para el primer año y al 85% para el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

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 por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2, del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá ser por incremento ocasional e imprevisible o para atender situaciones previsibles.

Los contratos por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible no podrán tener una duración superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones previsibles tendrán una duración máxima de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

5.º Conversión en indefinido: Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6.º Contrato fijo-discontinuo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

7.º Indemnizaciones: La persona trabajadora 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 cesar sus servicios, dicha comunicación deberá realizarse por escrito, excepto los mandos que han de avisar con una antelación de veinticinco días. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 o violencias sexuales decida extinguir su contrato de trabajo según lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. En este supuesto, no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y por lo tanto no existirá ningún descuento en el importe de la liquidación correspondiente.

En el caso de finalizaciones y/o extinciones de contrato, la empresa vendrá obligada asimismo a cumplir el preaviso legalmente establecido, el incumplimiento del mismo dará derecho a la persona trabajadora a percibir del salario un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

Si los contratos de duración determinada, una vez superado el período de prueba, se extinguiesen por voluntad del empresario, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

8.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 personas trabajadoras la obligatoriedad de tener un 80% de personas trabajadoras con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince personas trabajadoras tendrán un 70%.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras 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 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de personas trabajadoras.

Artículo 14. Excedencias y suspensión del contrato de trabajo por violencia de género.

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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

14.2 Excedencia forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

14.3 Excedencia por cuidado de hijos e hijas. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. En este supuesto quien solicite excedencia por cuidado de hijos e hijos, 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 por sustitución de persona trabajadora.

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. Las personas trabajadoras tendrán

derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. La persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia especial no retribuida por una duración de quince días y hasta un máximo de tres meses por cuidado de familiar de primer grado por motivos de enfermedad que acrediten formalmente una necesidad de cuidados.

14.5 Suspensión del contrato de trabajo por violencia de género o de violencia sexual. Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 45.1.n) y 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de suspensión conforme a lo establecido en este artículo será computable el periodo suspendido 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 de la persona trabajadora, quedando algún hijo menor de catorce años, dicha persona 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 las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del V 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 personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el V Convenio Colectivo de Centros de Jardinería se clasifican en cuatro Grupos Profesionales, asignándoles funciones encuadradas en un Grupo Profesional específico.

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

Grupo Profesional I:

a) Identificación: Mando.

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

c) Funciones:

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

Gestión del stock.

Dirección de los inventarios periódicos.

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

Gestión de tiempos de trabajo.

Grupo Profesional II:

a) Identificación: Técnico.

b) Definición: Es el personal 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.

Grupo Profesional IV:

a) Identificación: Personal Base.

b) Definición: Es el personal que recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas u obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y en ocasiones para su desempeño precisa del apoyo y colaboración de personas trabajadoras de su mismo Grupo Profesional o Grupos Profesionales de rango superior. Carece de experiencia en el conocimiento de los procesos y sistemas de trabajo establecidos en la tienda.

c) Funciones:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte y preparación y reparto de mercancía.

Embolsado y preparación de pedidos.

Limpieza vigilancia y mantenimiento.

Ayuda a realización de inventario.

La permanencia en este Grupo Profesional se limitará al primer año efectivo de prestación de servicio. Transcurrido este tiempo pasará automáticamente a pertenecer al Grupo Profesional III.

CAPÍTULO V Retribuciones

Artículo 16. Conceptos retributivos.

La retribución de las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras 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 artículo 16.5 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 las personas trabajadoras 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.

Grupos	Salario Definitivo 2021 2,3 %	Salario Definitivo 2022 3,3 %
Mandos.	23.111,36	23.874,03
Técnicos.	17.965,10	18.557,95
Profesionales.	16.224,73	16.760,14
Personal Base.	No Aplica	15.859.75
Desplazamiento.	71,27	71,27

16.6 Gratificaciones extraordinarias. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio devengarán dos gratificaciones extraordinarias, en verano y en Navidad, cada una de ellas por el importe de una mensualidad correspondiente al Salario Grupo Profesional.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el valor hora ordinaria, excepto en

aquellos casos en que los que la persona trabajadora haya sido contratada 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 todas las personas trabajadoras la indemnización por desplazamiento, conforme a las tablas salariales anexas al Convenio, que solo se devengará en los días y meses trabajados:

Año 2021: 71,27 euros.

Año 2022: 71, 27 euros.

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 aquellas personas trabajadoras que excepcionalmente tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo, no siendo aplicable a aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras no

estarán obligados a prestar servicios en dichos días.

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

19.4 Descanso semanal. Todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y la empresa. Cuando el descanso semanal de cualquier persona trabajadora coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, éste tendrá lugar al día siguiente hábil.

19.5 Descanso por festivos trabajados. Si el personal sujeto al presente convenio 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. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de realizar un inventario general al año. La realización del inventario estará programada en el calendario laboral dentro de la jornada ordinaria. Si se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas que excedan de la misma serán consideradas horas extraordinarias.

Artículo 20. Horas extras.

Las horas extraordinarias serán voluntarias. En el caso de que se realizaran, se abonarán con un incremento del 75% la hora ordinaria y un 150% cuando se realicen en domingo o festivos. De mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto con las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora lo solicita, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Conforme a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece lo siguiente: «Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el

párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado».

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 la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora 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 enfermedad grave de un hijo de hasta 13 años que requiera hospitalización, un máximo de 7 días continuos hasta un máximo de siete días continuos al año.

d. Por nacimiento de hijo, tres días naturales, ampliable a tres días si es fuera de la provincia.

e. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

f. Durante un día por traslado de domicilio.

g. El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir la persona trabajadora por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

h. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

i. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años.

j. Hasta cuatro días al año o su equivalente en horas, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

La persona trabajadora justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.

k. En los casos de nacimiento de hijo e hija prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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 apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

l. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género, conforme establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

m. Asistencia a consultas sobre la reproducción asistida, un máximo de cuatro horas al año.

n. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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, la persona 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 duración determinada mientras dure esta situación.

Por otro lado, con motivo de enfermedad de un familiar de primer grado que acredite necesidad de cuidado, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un día y máxima de tres, debiendo la persona trabajadora preavisar a la Empresa con una antelación mínima de una semana.

CAPÍTULO VII 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 las personas trabajadoras, 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 a la maternidad.

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. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

1. En supuesto de nacimiento, que comprende el parto y cuidado del menor de doce meses, la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales serán

obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, de las que seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida,

dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere los anteriores apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de jornada completa. Para las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial, disfrutarán de dicha acumulación de lactancia en proporción a su jornada laboral.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de hasta doce años o una persona con discapacidad, 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 a la persona trabajadora.

Mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, la reducción de jornada de trabajo detallada en el párrafo anterior podrá establecerse hasta que el menor sobre el que la persona trabajadora tiene su cuidado directo cumpla los trece años.

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 trabajos por año, completos y adecuados a las correspondientes tareas.

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

CAPÍTULO VIII Ayudas complementarias

Artículo 29. Póliza de seguros.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo estarán incluidas 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 todas las personas trabajadoras afectadas 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.

Alcanzado 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 todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los diferentes convenios 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones.

CAPÍTULO IX Otras disposiciones

Artículo 33. Igualdad de oportunidades.

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

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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

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

Artículo 34. Protección frente al acoso moral y sexual.

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

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento

psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

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

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

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

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

El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detención de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención 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. Cláusula de descuelgue condiciones de trabajo.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente las situaciones que se recogen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique la aplicación de esta medida.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de la aplicación de la medida 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 las personas trabajadoras 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.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores, dirigirán escritos, 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 de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de las personas trabajadoras de la misma y a la Comisión Mixta si no hubieran sido elegidos tales representantes en la empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras 15 días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC-BOE de 2 de febrero de 2012), en su capítulo III de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

CAPÍTULO X Faltas y sanciones

Artículo 36. Régimen disciplinario.

I. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

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

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo,

esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

b) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

8. No atender al público con la diligencia debida.

9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí 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 otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de la persona trabajadora en la Empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinaria

s, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

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

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

Artículo 38. Prescripción.

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

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

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

CAPÍTULO XI Derechos sindicales

Artículo 39. Derechos sindicales.

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

Artículo 40. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/20155, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

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

Artículo 41. Sistemas de acumulación de horas.

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas anual, a nivel de toda la empresa, a cuyo efecto, los Delegados/delegadas o miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro representante siempre que se corresponda con el mismo sindicato por el que fueron elegidos. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes

extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre con treinta días de anticipación al mes en que se vaya a producir la utilización de las horas por el sindicato.

Artículo 42. Cuotas sindicales.

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

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

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

Artículo 43. Comité intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XII Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualdad

de oportunidades

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Centros de Jardinería, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Artículo 45. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no

constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 46. Concepto de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 47. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello se levantará acta conjunta con la representación sindical.

Sin perjuicio del contenido mínimo establecido en la legislación vigente, El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de

turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 48. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de personas trabajadoras y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, para lo que se consensuarán medidas preventivas, formativas de sensibilización, tutela, estableciendo protocolos para dicho fin.

Artículo 49. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión mixta.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Las Empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación de registrar los planes de igualdad negociados.

Artículo 50. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos.

La clasificación en grupos profesionales regulada en el capítulo IV del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que les empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto 902/2020).

Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengan efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengan o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.

Disposición adicional primera. Solución de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del VI Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2020. Por ello para la solución autónoma de conflictos laborales, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales y 4.2.b del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de los dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASAC, así como a su Reglamento de aplicación.

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

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo se adhieren a los contenidos de la Ley 30/2015 y a al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el Sector en orden a satisfacer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contribuyendo con ello a la eficacia económica y a la competitividad de las empresas.

Disposición adicional tercera. Legislación vigente.

A todo lo no dispuesto en este Convenio le será de aplicación la legislación vigente.

ANEXO I.- Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Personas Trabajadoras de Centros de Jardinería

Definiciones

1. Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Personas Trabajadoras de Centros de Jardinería: Es el plan de pensiones del sistema de empleo regulado en las presentes Especificaciones, que integra a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial de Centros de Jardinería.

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

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

Asimismo, el empresario individual que realice aportaciones empresariales a favor de sus personas trabajadoras como Entidad Promotora en virtud de relación laboral podrá figurar como partícipe.

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

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

6. Salario Regulador: Es la totalidad de retribuciones del trabajador. Constituyen la base de cálculo sobre la que se determinan las aportaciones.

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

8. Aportaciones del Partícipe: Cantidades aportadas directamente por los Partícipes, conforme a lo establecido en estas Especificaciones y en el anexo correspondiente.

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

10. Gestora o Entidad Gestora: La Entidad Gestora del Fondo es «Vida Caixa S.A.U. de Seguros y Reaseguros» con CIF A-58333261, domiciliada en Madrid, Paseo de Recoletos, 37, 3.ª, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 36790, folio 50, hoja M-658924, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones, con el número C-611-G-0021.

11. Depositario o Entidad Depositaria: La Entidad Depositaria del Fondo es Cecabank, SA CIF A-86436011, domiciliada en Madrid, calle Alcalá, número 27, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 30405, libro 0, folio 57, sección 8, hoja n. M-547.250, inscripción 1.ª, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones, con el número 236.

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

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

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

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

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

Artículo 1. Denominación.

El Plan de Pensiones instrumentado por las presentes Especificaciones se denomina «Plan de Pensiones de

Promoción Conjunta de las Personas trabajadoras de Centros de Jardinería».

Artículo 2. Objeto y Régimen Jurídico.

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

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

Artículo 3. Modalidad.

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

Artículo 4. Entrada en vigor.

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

TÍTULO II Ámbito Personal

Artículo 5. Elementos personales.

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

CAPÍTULO I De las entidades promotoras

Artículo 6. Entidades Promotoras del Plan.

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

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

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

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

Artículo 7. Incorporación de nuevas Entidades Promotoras.

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

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

a) Proyecto de Anexo a que hace referencia el apartado 3 del artículo 6.

b) Declaración de aceptación de las Especificaciones del Plan y de las Normas de Funcionamiento del Fondo.

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

Artículo 8. Separación de Entidades Promotoras.

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

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

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

II. En cualquier otro supuesto, si así lo acuerdan la Entidad Promotora y la representación de las personas trabajadoras.

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

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

2. La separación dará lugar al traslado de los Partícipes y Beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y

de sus derechos a otro Plan de empleo promovido por aquélla o por la resultante o resultantes de operaciones societarias.

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

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

Artículo 9. Derechos de las Entidades Promotoras.

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

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

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

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

Artículo 10. Obligaciones de las Entidades Promotoras.

Las Entidades Promotoras estarán obligadas a:

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

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

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

TÍTULO III De los partícipes

Artículo 11. Partícipes.

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

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

Artículo 12. Alta de un Partícipe en el Plan.

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

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

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

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

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

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

2. Ninguna persona trabajadora que reúna los requisitos exigidos para ser Partícipe podrá ser discriminado en el acceso al Plan.

3. Para las personas trabajadoras que se incorporen a cualquiera de las Entidades Promotoras después de la formalización del Plan de Pensiones, su fecha de alta en el mismo se producirá con efectos de su respectiva fecha de ingreso en la empresa correspondiente, siempre que en ese momento se cumpla la condición de antigüedad en el sector de 18 meses salvo que expresa e individualmente el trabajador opte por no adherirse al Plan.

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

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

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

Artículo 13. Baja de un Partícipe en el Plan.

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

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

b) Por fallecimiento del Partícipe.

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

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

Artículo 14. Derechos de los Partícipes.

Corresponden a los Partícipes del Plan los siguientes derechos:

a) Recibir la contribución de la Entidad Promotora a su favor de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 de las presentes Especificaciones y el Anexo que corresponda en cada caso.

b) La titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme a estas Especificaciones y a las disposiciones generales aplicables.

c) Mantener sus Derechos Consolidados en el Plan, con la condición de Partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en estas Especificaciones.

d) La facultad de movilizar sus Derechos Consolidados en los supuestos y formas previstos en estas Especificaciones, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.

e) Hacer efectivos los Derechos Consolidados en los supuestos de enfermedad grave y paro de larga duración, de conformidad con el artículo 29 de estas Especificaciones.

f) Solicitar y recibir de las Entidades Gestora y Depositaria el certificado individual de pertenencia al Plan.

g) Obtener de la Comisión de Control, en el momento de causar alta en el Plan, copia de las presentes Especificaciones y de la Declaración de Principios de Política de Inversión del Fondo de Pensiones al que se encuentra adscrito.

h) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las aportaciones directas o que se le hayan imputado individualmente en ese período y del valor de sus Derechos Consolidados a 31 de diciembre de cada año, distinguiéndose la parte correspondiente a aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007.

i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

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

Toda esta información se pondrá a disposición de los partícipes con carácter trimestral.

j) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.

k) Participar en el desenvolvimiento del Plan, a través de sus representantes en la Comisión de Control, y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma.

l) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.

m) Recibir extracto semestral que recoja los acuerdos más significativos de la Comisión de Control, a juicio de la misma.

Artículo 15. Obligaciones de los Partícipes.

Son obligaciones de los Partícipes:

a) Comunicar por escrito a la Comisión de Control del Plan y, en su caso, a la Entidad Promotora que le corresponda, las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las contribuciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se produzca en dichos datos. En cualquier caso, se garantizará la absoluta confidencialidad de dichos datos.

b) Permitir a la Entidad Promotora correspondiente la entrega de datos que sobre los Partícipes resulten necesarios a la Comisión de Control para el desarrollo de sus funciones a los efectos del presente Plan.

c) Comunicar las contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme a las presentes Especificaciones.

d) Cumplir las normas establecidas en las presentes Especificaciones y en las demás disposiciones generales aplicables.

Artículo 16. Partícipes en suspenso.

1. Se entiende por Partícipe en suspenso aquel para el cual su Entidad Promotora correspondiente ha cesado en la realización de contribuciones, pero mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan.

2. Las Entidades Promotoras dejarán de efectuar sus contribuciones en los siguientes casos:

a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con la Entidad Promotora correspondiente.

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

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

a) Incapacidad temporal del Partícipe -artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de 6 años -artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ejercicio de un cargo público representativo -artículo 45.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Fuerza mayor temporal -artículo 45.1.i) del Estatuto de los Trabajadores.

e) Excedencia forzosa -artículo 45.1.k) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Situaciones previstas en el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

g) Cierre legal de la empresa -artículo 45.1.m) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 17. Baja de los Partícipes en suspenso.

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

a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho de movilizar sus Derechos Consolidados, una vez extinguida la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente o producida la separación de ésta del Plan.

b) Por pasar de nuevo a Partícipe pleno del Plan en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas Especificaciones.

c) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.

d) Por fallecimiento.

e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su Derecho Consolidado a otro Plan de Pensiones según lo dispuesto en estas Especificaciones.

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

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

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

TÍTULO IV De los beneficiarios

Artículo 19. Beneficiarios.

1. Serán Beneficiarios del Plan aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones.

2. En las contingencias de jubilación e incapacidad permanente, tendrá la condición de Beneficiario la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de Partícipe.

3. En el caso de la contingencia de fallecimiento de un Partícipe o un Beneficiario tendrán la condición de Beneficiarios las personas designadas por el propio Partícipe o Beneficiario en el Boletín de Designación de Beneficiarios. A falta de designación expresa, el orden de prelación de Beneficiarios el cónyuge superviviente o, en su caso, la pareja de hecho, los hijos, los demás herederos legales y, en defecto de todos ellos, incrementará la cuenta de posición del propio Plan de Pensiones.

Artículo 20. Baja de un Beneficiario en el Plan.

Los Beneficiarios causarán baja en el Plan:

a) Por recibir las prestaciones establecidas en estas Especificaciones en forma de capital, de una sola vez, extinguiéndose los derechos del Beneficiario en el Plan.

b) Por agotar, en su caso, la percepción de prestación de renta temporal.

c) Por fallecimiento.

d) Por terminación del presente Plan.

Artículo 21. Derechos de los Beneficiarios.

Son derechos de los Beneficiarios:

a) Percibir las prestaciones derivadas del Plan cuando se produzca y acredite debidamente el hecho causante en la forma estipulada en estas Especificaciones, previa entrega de la documentación solicitada.

b) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan en función de sus derechos económicos.

c) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año, certificación de la Entidad Gestora, referida al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las cantidades percibidas durante el año y de las retenciones practicadas, así como sus derechos económicos en el Plan, distinguiéndose la parte correspondiente a aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007.

d) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma, en los términos señalados en estas Especificaciones.

e) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.

f) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.

g) Solicitar, por escrito, a la Comisión de Control del Plan certificado de pertenencia al mismo.

h) Conocer, a través de la Comisión de Control, el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria e Informe de la

Auditoría del Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan, incluyendo la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, que sean imputables al plan.

i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

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

Artículo 22. Obligaciones de los Beneficiarios.

1. Los Beneficiarios deberán comunicar a la Entidad Gestora del Fondo los datos personales y familiares que le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de las prestaciones y su mantenimiento a lo largo del tiempo.

2. Asimismo, los Beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control el acaecimiento de la contingencia, en el plazo de seis meses desde el acaecimiento de la misma.

Artículo 23. Designación de Beneficiarios.

1. La designación de Beneficiarios se realizará a través de la entrega a la Comisión de Control del Plan del Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios cumplimentado por el Partícipe.

2. Dicha designación de Beneficiarios será personal, debiendo quedar perfectamente identificados con nombre y dos apellidos, dirección y número de Documento Nacional de Identidad, en su caso. En el supuesto de que los designados sean extranjeros deberá mencionarse además su nacionalidad, número de identificación (NIF) o Pasaporte.

3. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo orden de prelación, las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto los derechos económicos se distribuirán a partes iguales.

4. Será obligación del Partícipe el comunicar de forma fehaciente a la Comisión de Control las incidencias que se puedan producir con posterioridad a haberse entregado el antes mencionado Boletín cumplimentado, así como cualquier variación en la designación de Beneficiarios.

TÍTULO V Régimen Económico y Financiero

Artículo 24. Sistema de financiación.

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

Artículo 25. Adscripción a un Fondo de Pensiones.

1. El Fondo al que se adscribe el presente Plan es «Florplant-Empleo, Fondo De Pensiones», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda con la clave F-1188 y en el Registro Mercantil de Barcelona, tomo 36533, folio 0029, hoja B292729, inscripción 1.ª, integrándose obligatoriamente en dicho Fondo las aportaciones al Plan.

2. La integración se realiza a través de la cuenta de posición del Plan en el Fondo, en las condiciones que se concretan en las presentes Especificaciones, y con cargo a la cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas del Plan.

TÍTULO VI Aportaciones

Artículo 26. Aportaciones y Contribuciones al Plan.

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

2. Las contribuciones serán obligatorias para las Entidades Promotoras.

Artículo 27. Contribuciones empresariales de las Entidades Promotoras.

1. Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada trabajador, serán de un 0,80% de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto el trabajador preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del Convenio Colectivo. Con carácter adicional a las contribuciones empresariales anteriores, con carácter transitorio (Disposición Transitoria Segunda), se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras con 48 años cumplidos el 1 de enero de 2007, por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan en la Disposición Transitoria 2.ª

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

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

b) Cuando una persona trabajadora ingrese en una empresa perteneciente al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Sector de empresas de Centros de Jardinería, procedente de otra empresa del mismo sector, se utilizará como base de cálculo la retribución bruta anual de su categoría en la nueva empresa, conforme a las tablas salariales vigentes en el ejercicio anterior al de realización de la contribución empresarial.

En el caso anterior, las contribuciones empresariales realizadas por una empresa del sector, en beneficio de una persona trabajadora en un ejercicio concreto, serán incompatibles con las realizadas por la empresa que suceda a aquella en la condición de empleadora.

c) Cuando una persona trabajadora supere, con posterioridad al 1 de junio del ejercicio correspondiente, el cumplimiento del período de carencia máximo previsto en las Especificaciones del Plan (18 meses), se realizarán en ese momento, en su favor, las contribuciones empresariales del 0,8% previsto en este artículo, tomando como base la mayor de las dos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Para los Partícipes de nueva incorporación, las contribuciones se realizarán con efectos de la fecha de ingreso en la empresa Promotora si en ese momento se cumple la condición de antigüedad en el sector de 18 meses y si no cuando se cumpla.

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

Artículo 28. Aportaciones de los Partícipes.

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

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

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

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

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

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

7. Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a la Comisión de Control de la cuantía individualizada de aportaciones y movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente por los Partícipes en el Plan, distinguiéndose las aportaciones periódicas de las extraordinarias. Dicho informe trimestral incluirá, también, datos relativos a la evolución de tales aportaciones y derechos, así como todos aquellos que oportunamente se acuerden.

TÍTULO VII Derechos Consolidados

Artículo 29. Derechos Consolidados.

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

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

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

Artículo 30. Movilidad de Derechos Consolidados.

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

Fondos de Pensiones y por estas Especificaciones.

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

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

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

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

5. Los Partícipes podrán movilizar al presente Plan los Derechos Consolidados que tengan en otro plan de pensiones, plan de previsión social empresarial, plan de previsión asegurado o seguro colectivo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 28.2 de estas Especificaciones y conforme a la legislación vigente.

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

7. Por terminación del plan.

8. En caso de movilización parcial de derechos consolidados, la solicitud del partícipe deberá incluir indicación referente a si los derechos consolidados que desea movilizar corresponden a aportaciones anteriores o posteriores a 1 de enero de 2007, si las hubiera. Los derechos consolidados a movilizar se calcularán de forma proporcional según correspondan a aportaciones anteriores y posteriores a dicha fecha, cuando éstas existan y el partícipe no haya realizado la indicación señalada anteriormente.

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

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

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

I) Enfermedad Grave:

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

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

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

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

II) Desempleo de larga duración:

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

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

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

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

TÍTULO VIII Prestaciones

Artículo 32. Prestaciones.

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

1. Prestación por jubilación.

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

1.2 Caso de no ser posible el acceso del Partícipe a la jubilación, se entenderá producido el hecho causante de

esta contingencia a partir de los 65 años siempre que el Partícipe cese o haya cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones y no se halle cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.

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

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

a) Cesar o haber cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones.

b) Tener cumplidos 60 años o más de edad.

c) No hallarse cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en alguno de ellos.

d) No reunir aún los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

e) No realizar aportaciones, ni directas ni imputadas, a este ni a ningún plan de pensiones para la contingencia de jubilación.

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

3. Prestación por incapacidad permanente. Si un Partícipe, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la empresa por quedar en situación de incapacitado en cualquiera de los grados siguiente: total, absoluta y gran invalidez, percibirá la prestación por incapacidad permanente prevista por el Plan, independientemente del hecho determinante de dicha incapacidad. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.

Artículo 33. Cuantía de las prestaciones.

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

Artículo 34. Forma de cobro de las prestaciones.

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

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

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

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

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

La cuantía de la renta podrá ser constante o revalorizable.

La revisión periódica de la renta podrá hacerse conforme a un índice predeterminado en el momento de elección de esta forma de cobro. En este caso serán admisibles cualquier índice que pueda ser objetivado, por ejemplo, evolución del Índice de Precios al Consumo del año anterior, o cualquier otro que permita la actualización de la prestación en forma de renta.

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

5. El beneficiario de una prestación diferida o en curso de pago podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente previstos, en los términos siguientes:

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

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

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

Artículo 35. Solicitud de la prestación y documentación acreditativa.

1. El Beneficiario o su representante legal comunicará por escrito a la Comisión de Control del Plan de Pensiones o a la Entidad Gestora el acaecimiento de la contingencia cubierta por el Plan, señalando la forma elegida para el cobro de la prestación y presentando la correspondiente documentación.

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

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

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

En los supuestos de parejas de hecho será válida la inscripción en un Registro Administrativo de estas

situaciones o las pruebas razonables que acrediten tal situación de convivencia.

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

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

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

5. En el caso de solicitarse un cobro parcial de la prestación, la solicitud del partícipe deberá incluir indicación referente a si los derechos consolidados que desea percibir corresponden a aportaciones anteriores o posteriores a 1 de enero de 2007, si las hubiera.

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

TÍTULO IX La Comisión de control del Plan

Artículo 36. Objeto y domicilio.

El funcionamiento y ejecución del Plan será supervisado por la Comisión de Control, que tendrá su sede en Barcelona, siendo su domicilio a efectos de notificaciones la calle Juan Gris, 2-8, 08014 Barcelona.

Artículo 37. Composición de la Comisión de Control.

1. La Comisión de Control se ajustará al sistema de representación conjunta y estará constituida inicialmente por 10 miembros; 6 en representación de los Partícipes, incluyendo los que han cesado la relación laboral y Beneficiarios y 4 en representación de las Entidades Promotoras.

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

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

Artículo 38. Elección de la Comisión de Control.

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

1. Designación de los representantes de las Entidades Promotoras.

1.1 Los representantes de las Entidades Promotoras en la Comisión de Control serán las personas designadas libremente al efecto por las mismas en cada momento, debiendo ser confirmados cuando lleven cuatro años en el cargo. A tal efecto, la Asociación Española de Centros de Jardinería designará las personas que en

representación de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo sectorial estatal de centros de jardinería formen parte de la comisión de control.

1.2 No obstante, las Entidades Promotoras podrán revocar el nombramiento en cualquier momento y sustituir a sus representantes designando otros en lugar de los nombrados con anterioridad para cada período.

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

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

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

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

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

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

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

2.6 Cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la Comisión de Control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos.

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

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

2.9 Durante el mandato, cada organización sindical, que haya nombrado uno o varios miembros de la comisión de control, en representación de partícipes y beneficiarios, dentro del Acuerdo conjunto de designación que se regula en el apartado 2.4 podrá sustituir por cualquier causa (dimisión, revocación del nombramiento adoptado

por la propia organización sindical, fallecimiento,...) a su/s representante/s designando otro u otros en lugar del/los nombrado/s con anterioridad a la finalización del período para el que fueron elegidos. En tal supuesto, el mandato del nuevo miembro de la comisión de control se extenderá, únicamente, hasta la finalización del mandato ordinario de la persona sustituida.

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

Artículo 39. Presidencia y Secretaría.

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

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

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

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

Artículo 40. Gratuidad de los cargos.

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

Artículo 41. Incapacidades e incompatibilidades.

No podrán ser miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones aquellas personas que ostenten, directa o indirectamente, una participación superior al 5% del capital desembolsado de la Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la Entidad Gestora en un porcentaje superior al anteriormente indicado por los miembros de la Comisión de Control producirá su cese en la misma.

Artículo 42. Funciones de la Comisión de Control.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida la propia Comisión o, en su defecto, informando a la misma en el menor plazo posible a efectos de su ratificación.

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

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

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

3. Serán funciones del Secretario:

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

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

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

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

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

Artículo 43. Funcionamiento de la Comisión de Control.

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

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

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

miembro ostentar más de una representación delegada.

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

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

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

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

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

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

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

a.2) Modalidad del Plan.

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

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

b) Terminación del Plan.

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

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

a) La elección y cambio de fondo de pensiones.

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

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

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

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

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

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

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

10. Los miembros de la Comisión de Control, individual o colectivamente, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva en lo inherente a su cargo, manteniendo secreto sobre las informaciones de carácter reservado relativas al presente Plan o a cualquiera de sus Empresa Promotoras, así como sobre los datos

individuales sobre Partícipes y/o Beneficiarios que puedan llegar a conocer en virtud de su cargo. Esta obligación permanece incluso después de cesar en sus funciones.

TÍTULO X Revisión, modificación y terminación del Plan

Artículo 44. Revisión del Plan.

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

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

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

a) Descripción de los aspectos fundamentales del plan.

b) Datos del colectivo valorado.

c) Metodología actuarial.

d) Hipótesis utilizadas.

e) Análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos.

f) Resultados y análisis de las valoraciones actuariales.

g) Análisis de la cuenta de posición del Plan.

h) Análisis de la solvencia del Plan.

i) Proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión actuarial.

j) Conclusiones y recomendaciones.

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

a) Criterios básicos de la política de inversiones fijada por la comisión de control.

b) Características de los activos que integran la cartera.

c) Establecimiento de índices de referencia que reflejen la política y la estrategia de inversión.

d) Análisis de las posibles desviaciones respecto de los índices de referencia.

e) Políticas de gestión y distribución de activos según criterios de rentabilidad y riesgo y su adecuación a los objetivos y características del Plan.

f) Análisis de sensibilidad de las inversiones.

g) Análisis de la duración de las carteras y de la congruencia de plazos respecto de las obligaciones del Plan.

Artículo 45. Modificación del Plan.

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

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

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

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

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

Artículo 46. Terminación del Plan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. Liquidación del Plan.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición transitoria primera. Comisión Promotora del Plan.

1. Elección y composición de la Comisión Promotora.

La Comisión Promotora del Plan de Pensiones se ajustará al sistema de designación previsto en los artículos 9.1 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, 27.2 del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y 24 de las presentes Especificaciones.

Estará constituida por 10 miembros, 4 representantes de las Entidades Promotoras y 6 en representación de los Partícipes.

2. Funciones de la Comisión Promotora.

Corresponderán a la Comisión Promotora las siguientes funciones:

a) Aprobar el Proyecto de Plan de Pensiones.

b) Seleccionar el Fondo de Pensiones al que adscribir el Plan y presentar el proyecto del Plan de Pensiones a la Comisión de Control de dicho Fondo, a efectos de su admisión salvo inexistencia de la misma, en cuyo caso se

presentará para su admisión ante la Entidad Gestora y Promotora del Fondo.

c) Formalizar el Plan de Pensiones, suscribiendo los documentos necesarios.

d) Las funciones propias de la Comisión de Control del Plan hasta que la misma se constituya.

3. Funcionamiento de la Comisión Promotora.

a) La Comisión Promotora elegirá un Presidente, entre los representantes de los Partícipes y un Secretario entre los representantes del Promotor.

b) El Presidente convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates.

c) El Secretario redactará las actas, llevará los libros y será el receptor de las cuestiones que se susciten.

d) Quedará válidamente constituida cuando debidamente convocada, concurran la mayoría tanto de los representantes de las Entidades Promotoras como de los de los partícipes.

e) De cada reunión se levantará un acta que deberá ser aprobada por los miembros asistentes, la cual, irá firmada por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

Disposición transitoria segunda. Aportación extraordinaria en el 2007.

Con carácter adicional a las contribuciones empresariales ordinarias recogidas en el artículo 27.1 de estas especificaciones, y, con carácter transitorio, se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras con 48 años cumplidos el 1 de enero de 2007, por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan a continuación.

Edad	Contribución empresarial extraordinaria, expresada en un pago único, resultado de aplicar el porcentaje reseñado a continuación sobre el salario bruto mensual (salario bruto anual dividido entre 12) adicional a la aportación anual corriente del 0,8 % del salario bruto anual
48	6,28 %
49	15,46 %
50	24,75 %
51	34,15 %
52	43,67 %
53	53,33 %
54	63,09 %
55	73,01 %
56	82,88 %
57	92,93 %
58	103,15 %
59	113,54 %
60	124,13 %
61	134,90 %
62	145,87 %
63	157,07 %
64	167,17 %

Estas cuantías se abonarán de una sola vez, coincidiendo con la primera contribución ordinaria al Plan de Pensiones para cada una de estas personas trabajadoras. No obstante, con carácter excepcional y sólo en el supuesto de que se establezca de manera expresa en el Anexo correspondiente a cada una de las empresas integradas en el Plan de Pensiones, esta cuantía podrá ser periodificada en un máximo de tres pagos, con la correspondiente actualización financiera, con los siguientes criterios:

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

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

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

A) La edad a la fecha de 1 de enero de 2007, para quienes ya acrediten en ese momento los 18 meses de antigüedad en la empresa exigidos inicialmente, se les realizarán las contribuciones extraordinarias coincidiendo con la primera contribución empresarial ordinaria al Plan de Pensiones, y en el porcentaje que corresponda con la edad que tengan acreditada en ese momento.

B) Para los que, estando en plantilla a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, que acrediten este requisito de antigüedad y edad (18 meses de antigüedad en el sector y 48 años a la fecha de 1 de enero de 2007), se les realizarán las contribuciones extraordinarias coincidiendo con la primera contribución empresarial ordinaria al Plan de Pensiones, una vez se produzca su incorporación al mismo.

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

No obstante lo anterior, el incumplimiento por parte de alguna de las Entidades Promotoras obligadas, para

cualquiera sus personas trabajadoras afectados, de su obligación de desembolsar esta aportación extraordinaria, entrañará a la Entidad Promotora en cuestión, un nuevo compromiso de aportación extraordinaria durante el ejercicio siguiente igual a la que le correspondería haber efectuado conforme a esta Disposición Transitoria incrementado por un interés de mora (interés legal del dinero en dicho año más tres puntos básicos) y así sucesivamente hasta que tenga lugar el desembolso efectivo de la aportación extraordinaria.

ANEXO A LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CENTROS DE JARDINERÍA

1. Promotor.

2. Contingencias y prestaciones.

Las contingencias y las prestaciones serán las mismas que se indican en el reglamento del Plan.

3. Aportaciones.

Las aportaciones permitidas al Plan son obligatorias del promotor y voluntarias.

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

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

Existe/n o no existe/n aportación/es extraordinaria/s fraccionada/s (táchese lo que no procede) conforme a la Disposición Transitoria Segunda de las especificaciones del Plan.

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 284 – Lunes 25 de noviembre de 2024)

Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión salarial para los años 2023, 2024 y 2025 del V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería.

Visto el texto de la revisión salarial para los años 2023, 2024 y 2025 del V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (código de convenio núm. 99016115012007), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de febrero de 2023, revisión que ha sido suscrita, con fecha 19 de septiembre de 2024, por la Comisión Negociadora de dicho convenio, en la que están integradas la Asociación Española de Centros de Jardinería y las organizaciones sindicales CC.OO. y FeSMC-UGT, en representación, respectivamente, de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta de revisión salarial para los años 2023, 2024 y 2025 del mencionado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 15 de noviembre de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VI ACTA MESA NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA

En Madrid, a 19 de septiembre de 2024.

La Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, compuesta por los integrantes que a continuación se mencionan, manifiesta:

Por la Representación Social (en lo sucesivo, «RS»):

Rolando Cano Moreno en representación de Federación de servicios CC.OO.

José Luis Vila Blanco en representación de FeSMC-UGT.

Ana Micó Maestre en representación de FeSMC-UGT.

Por la Representación Empresarial (en lo sucesivo, «RE»):

Santiago González Soriano, Director de la Asociación Española de Centros de Jardinería.

Paula Orozco Garvi, Presidenta de la Asociación Española de Centros de Jardinería.

Francisco Navarro Marín, Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Española de Centros de Jardinería.

Carlos Javier Díaz Domínguez, Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Española de Centros de Jardinería.

Raquel de la Viña, Asesora.

Manuel Alejandro Vida Muñoz, Asesor.

Que tras las diversas conversaciones mantenidas en el seno de la negociación del Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, ambas partes han intercambiado diferentes propuestas y contrapropuestas en lo referente a la negociación del convenio, acordando finalmente realizar una revisión salarial del presente y proceder a su publicación, alcanzando ambas partes un acuerdo a tal efecto, por lo que en su virtud

ACUERDAN

Primero. Revisión salarial.

Fijar la revisión salarial de las tablas salariales del convenio colectivo para los años 2023, 2024 y 2025 conforme a los siguientes porcentajes:

– Para el año 2023 3,3 %.

– Para el año 2024 3 %.

– Para el año 2025 2,7 %.

Segundo. Tablas salariales.

En virtud de dichos porcentajes, los salarios para los años 2023, 2024 y 2025 quedan fijados conforme a la siguiente tabla:

Grupos	Salario definitivo 2023 – Euros	Salario definitivo 2024 – Euros	Salario definitivo 2025 – Euros
Mandos.	24.661,87	25.401,73	26.087,58
Técnicos.	19.170,36	19.745,47	20.278,60
Profesionales.	17.313,22	17.832,62	18.314,10
Personal base.	16.100,00	16.583,00	17.030,74
Desplazamiento.	73,62	75,83	77,87

Tercero. Vigencia del convenio colectivo.

En todo aquello no mencionado anteriormente, se mantiene inalterable la vigencia y validez del resto del articulado del convenio colectivo de empresas de centros de jardinería.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, las partes asistentes firman la presente acta en la fecha y lugar consignados al inicio.-Por la representación empresarial, Carlos Javier Díaz Domínguez, Paula Orozco Garvi, Santiago González Soriano, Francisco Navarro Marín.-Por la representación social, Rolando Cano Moreno, José Luis Vila Blanco, Ana Micó Maestre.-Asesores, Raquel de la Viña, Manuel Alejandro Vida Muñoz.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA					
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 172 - Martes 17 de julio de 2018)					

16.5 Incremento Salarial y Cláusula de revisión salarial.					
Grupos	Salario Definitivo	2016 Salario Definitivo 2017 1,1%	Salario Definitivo 2018 1,1%	Salario Provisional 2019 1,5%	Salario Provisional 2020 1,8%
Mandos.	21.391,13	21.626,44	21.864,33	22.192,29	22.591,75
Técnicos.	16.627,91	16.810,82	16.995,74	17.250,68	17.561,19
Profesionales.	15.017,08	15.182,27	15.349,28	15.579,52	15.859,95
Desplazamiento.	67,95	68,70	69,46	70,50	71,77
Artículo 17. Indemnización por desplazamiento.					
Año 2016:	67,95				
Año 2017:	68,70				
Año 2018:	69,46				
Año 2019: (provisional):	70,50				
Año 2020: (provisional):	71,27				
Artículo 18. Dietas.					
... 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, ...			

Artículo 19. Jornada anual.					
\\\\\	1788	horas de trabajo efectivo, ...			
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 40 - Jueves 16 de febrero de 202)					
Código de convenio n.º	99016115112007				
Artículo 16. Conceptos retributivos					
16.1 Salario Grupo Profesional ... recogido en el artículo 16.5 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					
16.5 Incremento Salarial					
Grupos	Salario Definitivo 2021 2,3%	Salario Definitivo 2022 3,3%			
Mandos.	23.111,36	23.874,03			
Técnicos.	17.965,10	18.557,95			
Profesionales.	16.224,73	16.760,14			
Personal Base.	No Aplica	15.859.75			

Desplazamiento.	71,27	71,27			
16.6 Gratificaciones extraordinarias	2				
16.7 Otros conceptos salariales					
plus de nocturnidad	25%	sobre el valor hora ordinaria			
Artículo 17. Indemnización por desplazamiento					
Año 2021:	71,27	euros			
Año 2022:	71,27	euros			
Artículo 18. Dietas					
pernoctar	38,25	euros por día			
En el supuesto de que no sea preciso pernoctar	19,53	euros			
Artículo 19. Jornada anual	1788	horas de trabajo efectivo			
Artículo 20. Horas extras ... incremento del	75%	la hora ordinaria			
y un	150%	cuando se realicen en domingo o festivos			

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 284 - Lunes 25 de noviembre de 2024)					
código	99016115012007				
Grupos	Salario definitivo 2023	Salario definitivo 2024	Salario definitivo 2025		
Mandos	24.661,87	25.401,73	26.087,58		
Técnicos	19.170,36	19.745,47	20.278,60		
Profesionales	17.313,22	17.832,62	18.314,10		
Personal base	16100	16.583,00	17.030,74		
Desplazamiento	73,62	75,83	77,87		