

XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas dedicadas al comercio de flores y plantas. Resumen

VIGOR 2024-2028

Código de Conv. Núm. 99001125011982
(BOE, 24-10-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

1.2. Ámbito temporal

1.3. Prelación de normas
2. Condiciones económicas

2.1. Tablas salariales 2025

2.2. Tablas salariales 2024

2.3. Gratificaciones extraordinarias

2.4. Antigüedad

2.5. Horas extraordinarias

2.6. Uniformidad
3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

4.2. Vacaciones

4.3. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo
5. Permisos y excedencias

5.1. Reducción de jornada

5.2. Licencias retribuidas

5.3. Licencias no retribuidas

5.4. Excedencias
- 5.5. Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento

5.6. Reducción de jornada para el cuidado de menores con enfermedad grave
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas

6.1. Indemnización por desplazamiento

6.2. Movilidad geográfica

6.3. Dietas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato a tiempo parcial

7.2. Contrato en prácticas

7.3. Contratos formativos

7.4. Contrato eventual o de duración determinada

7.5. Empleo
8. Períodos de prueba
9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

9.2. Sanciones
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Descuento en compras

11.2. Plan de Pensiones

11.3. Incapacidad Temporal

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El presente convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las empresas cuya actividad principal es el comercio de flores y plantas.

1.2. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración, a contar desde el 1 de enero del 2024 y finalizando el 31 de diciembre del 2028.

1.3. Prelación de normas

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

2. Condiciones económicas

2.1. Tablas salariales 2025

Salarios 2025: incremento 4%												
Área funcional			Grupos profesionales			Puestos de trabajo				Salario mes/día 2025		
Administración y Gestión de Empresa.		I	Técnicos titulados.				1682,81					
		II	Técnicos no titulados.				1308,27					
			Jefe/a Administrativo/a.				1189,96					
		III	Oficial/a Administrativo/a.				1131,76					
		IV	Auxiliar Administrativo/a.				1038,13					
Establecimiento comercial y atención al cliente.		II	Maestro/a Florista.				1312,61					
		III	Oficial/a Mayor.				1187,09					
			Oficial/a Florista.				37,24					
		IV	Ayudante Florista.				36,87					
			Auxiliar Florista.				36,87					
			Personal Auxiliar de Ventas.				37,24					
Mantenimiento, logista y servicios auxiliares.		III	Oficial/a de Mantenimiento instalaciones.				1308,25					
		IV	Mozo.				35,60					
		IV	Conductor/a de vehículos.				37,24					
		IV	Auxiliar de Mantenimiento.				37,24					
Plus Desplazamiento.			91,28									
Antigüedad 2025: incremento 4%												
Área funcional	Grupos	Puestos de trabajo	2...6	6....10	10....14	14...18	18....22	22...26	26.....30	30....34	34....38	38....42
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	19,50	68,21	116,95	165,76	214,48	263,24	311,99	360,68	409,48	456,88
	II	Técnicos no titulados.	15,11	53,04	90,89	128,82	166,78	204,61	242,50	280,39	318,30	355,16
		Jefe/a Administrativo/a.	13,77	48,25	82,74	117,20	151,68	186,14	220,62	255,10	289,56	323,10
	III	Oficial/a Administrativo/a.	13,15	45,90	78,66	111,41	144,27	177,08	209,83	242,57	275,40	307,26
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	11,96	41,73	70,65	101,31	131,10	160,89	190,65	220,47	250,25	279,19
Establecimiento comercial y atención	II	Maestro/a Florista.	13,15	46,19	79,00	112,15	144,66	177,97	211,78	243,54	277,64	310,95

Antigüedad 2025: incremento 4%												
Área funcional	Grupos	Puestos de trabajo	2...6	6....10	10....14	14...18	18....22	22...26	26.....30	30....34	34....38	38...42
al cliente.	III	Oficial/a Mayor.	13,10	45,95	78,73	111,60	143,78	176,68	210,03	242,83	275,69	307,56
		Oficial/a Florista.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68
	IV	Ayudante Florista.	12,93	45,38	77,84	110,16	142,60	174,48	207,42	239,82	272,23	303,72
		Auxiliar Florista.	12,93	45,38	77,84	110,16	142,60	174,48	207,42	239,82	272,23	303,72
		Personal Auxiliar de Ventas.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68
Mantenimiento logística y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento.	15,11	53,04	90,89	128,82	166,78	204,00	242,50	280,39	318,30	355,16
		Mozo.	12,48	43,75	75,06	106,27	137,56	168,24	200,11	231,30	262,63	292,97
	IV	Conductor/a de vehículos.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68
		Auxiliar de Mantenimiento.	13,07	45,82	78,53	111,25	144,04	176,18	209,39	242,13	274,91	306,68

Pagas extraordinarias 2025: incremento 4%													
Grupo	Puestos de trabajo	0...2	2...6	6...10	10....14	14....18	18...22	22...26	26...30	30....34	30....34	34....38	38...42
I	Técnicos titulados.	1.682,81	1.704,64	1.763,23	1.805,84	1.849,42	1.894,06	1.939,81	1.986,65	1.884,74	2.034,62	2.083,73	2.134,05
II	Técnicos no titulados.	1.308,26	1.310,28	1.355,35	1.388,02	1.421,56	1.455,87	1.491,06	1.527,04	1.448,71	1.563,91	1.601,68	1.640,34
	Jefe/a Adm.	1.189,96	1.206,63	1.248,12	1.278,24	1.309,10	1.340,73	1.373,07	1.406,24	1.334,10	1.440,19	1.474,97	1.510,57
III	Oficial/a Adm.	1.131,75	1.133,54	1.172,51	1.200,83	1.229,81	1.259,50	1.289,92	1.321,04	1.253,30	1.352,96	1.385,60	1.419,06
IV	Auxiliar Adm.	1.028,47	1.030,07	1.070,16	1.099,89	1.129,74	1.159,52	1.189,32	1.219,11	1.156,91	1.248,90	1.278,69	1.308,51
II	Maestro/a Florista.	1.312,61	1.302,10	1.366,08	1.404,32	1.442,29	1.479,76	1.518,21	1.556,19	1.476,18	1.593,56	1.631,81	1.669,31
III	Oficial/a Mayor.	1.187,09	1.188,39	1.233,07	1.265,89	1.298,70	1.330,95	1.364,34	1.397,14	1.324,67	1.430,01	1.462,79	1.495,64
	Oficial/a Florista.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.293,74	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57
IV	Ayudante Florista.	1.105,67	1.108,55	1.152,03	1.184,46	1.216,82	1.249,22	1.281,67	1.314,07	1.247,32	1.346,51	1.378,91	1.411,29
	Auxiliar Florista.	1.105,67	1.108,55	1.152,03	1.184,46	1.216,82	1.249,22	1.281,67	1.314,07	1.247,32	1.346,51	1.378,91	1.411,29
	Pers Auxiliar Ventas.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.293,74	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57
III	Oficial/a de Mant.	1.308,00	1.310,28	1.361,28	1.399,16	1.437,02	1.475,01	1.512,89	1.550,71	1.471,63	1.588,65	1.624,97	1.664,41
IV	Mozo.	1.069,26	1.069,76	1.111,69	1.142,97	1.174,22	1.205,51	1.236,77	1.268,00	1.203,57	1.299,28	1.330,59	1.361,80
IV	Conductor/a vehículos.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.307,00	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57
IV	Auxiliar Mantenimiento.	1.117,04	1.118,92	1.162,80	1.195,55	1.228,19	1.260,98	1.293,74	1.326,41	1.258,98	1.359,10	1.391,90	1.424,57

2.2. Tablas salariales 2024

Salario 2024 incremento 3,8%			
Área funcional	Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Salario mes/día 2024
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	1618,09
	II	Técnicos no titulados.	1257,93

Salario 2024 incremento 3,8%			
Área funcional	Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Salario mes/día 2024
		Jefe/a Administrativo/a.	1144,20
	III	Oficial/a Administrativo/a.	1088,23
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	995
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.	1262,13
	III	Oficial/a Mayor.	1141,43
		Oficial/a Florista.	35,81
	IV	Ayudante Florista.	35,45
		Auxiliar Florista.	35,45
		Personal Auxiliar de Ventas.	35,80
Mantenimiento, logista y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento instalaciones.	1257,93
	IV	Mozo.	34,23
	IV	Conductor/a de vehículos.	35,81
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.	35,81
Plus Desplazamiento.			87,77

Antigüedad: incremento 2024 3,8%												
	Grupos	Puestos de trabajo	2...6	6...10	10...14	14...18	18...22	22...26	26...30	30...34	34...38	38...42
Administración y Gestión de Empresa.	I	Técnicos titulados.	18,75	65,58	112,46	159,39	206,23	253,11	299,99	346,80	393,73	439,31
	II	Técnicos no titulados.	14,53	51,00	87,39	123,86	160,37	196,74	233,17	269,61	306,06	341,50
		Jefe/a Administrativo/a.	13,24	46,39	79,56	112,70	145,85	178,99	212,14	245,29	278,43	310,68
	III	Oficial/a Administrativo/a.	12,64	44,14	75,63	107,13	138,72	170,27	201,76	233,24	264,81	295,45
	IV	Auxiliar Administrativo/a.	11,50	40,12	67,93	97,41	126,05	154,70	183,32	211,99	240,62	268,46
Establecimiento comercial y atención al cliente.	II	Maestro/a Florista.	12,64	44,41	75,96	107,84	139,09	171,13	203,64	234,18	266,96	298,99
	III	Oficial/a Mayor.	12,59	44,18	75,70	107,31	138,25	169,88	201,95	233,49	265,09	295,73
		Oficial/a Florista.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89
	IV	Ayudante Florista.	12,43	43,63	74,85	105,92	137,12	167,77	199,44	230,59	261,76	292,04
		Auxiliar Florista.	12,43	43,63	74,85	105,92	137,12	167,77	199,44	230,59	261,76	292,04
		Personal Auxiliar de Ventas.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89
Mantenimiento logística y servicios auxiliares.	III	Oficial/a de Mantenimiento.	14,53	51,00	87,39	123,86	160,37	196,15	233,17	269,61	306,06	341,50
	IV	Mozo.	12,00	42,07	72,18	102,18	132,27	161,77	192,41	222,40	252,53	281,70
	IV	Conductor/a de vehículos.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89
	IV	Auxiliar de Mantenimiento.	12,57	44,06	75,51	106,97	138,50	169,40	201,33	232,82	264,34	294,89

2.3. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a toda la plantilla las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Julio.

- Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre salario convenio, por importe de treinta días y su cálculo se adjunta en el anexo III.

Asimismo, las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo el personal en concepto de beneficios, una paga equivalente a una de las pagas extraordinarias anteriormente citadas, la cual será abonada durante el primer trimestre del año.

2.4. Antigüedad

Se establece un plus de antigüedad para el 2024 y 2025, según la tabla salarial que adjunta como anexo III.

Para los años siguientes años de vigencia de convenio se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

2.5. Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del cálculo se considerarán horas extraordinarias el tiempo que exceda de la jornada laboral anual. Se abonarán con un incremento del 75 % la hora ordinaria y 150 % cuando se realicen en domingos y festivos, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se compensará preferentemente en descanso o bien en dinero.

2.6. Uniformidad

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

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

En el caso donde no se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, la plantilla percibirá mensualmente tres euros para ayuda de desgaste del suyo propio.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial

– El incremento salarial del año 2024 será del 3,8 %.

– El incremento salarial del año 2025 será del 4 %.

– El incremento salarial del año 2026, 2027 y 2028 será del 3 % para cada uno de los años.

Los incrementos salariales correspondientes para los años 2024 y 2025 tendrán carácter retroactivo.

Se adjuntan las tablas salariales en el anexo III correspondientes al año 2024 y 2025 con el incremento pactado.

Los incrementos citados en los párrafos anteriores se aplicarán a todos los conceptos salariales de las tablas salariales del presente convenio que se adjuntan en el anexo III.

Cláusula de revisión salarial:

Se aplicará una cláusula de revisión salarial anual vinculada al IPC Real. Si el IPC Real supera el incremento salarial pactado para ese año, los salarios se ajustarán automáticamente y con carácter retroactivo. Este ajuste tendrá un tope del 1 % por encima del incremento pactado inicialmente. Una vez aplicada esta revisión, el incremento salarial pactado para el año siguiente se aplicará sobre las tablas salariales definitivas así como el resto de conceptos salariales, siendo la Comisión Mixta del convenio quien actualice los salarios.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, dentro de la cual se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

El calendario laboral anual se negociará con el delegado/a de personal o comité de empresa si lo hubiere, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución. Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las 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.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

La jornada mínima ordinaria se establece en cinco horas y nueve horas como máximo. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración la persona trabajadora disfrutará de veinte minutos de descanso y será a cuenta de la jornada.

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

domingos y festivos, del 40 % del salario ordinario. También se podrá disfrutar el mismo porcentaje en tiempo libre previo acuerdo entre las partes.

Se podrá pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras o en su defecto con la plantilla, una ampliación de la jornada para los días: 14 de febrero, 19 de marzo, Día de la Madre, 12 de octubre, 1 de noviembre y dos días más, sin exceder el límite anual de las 1.788 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, festividades de Navidad, Año Nuevo y Reyes, salvo en aquellas empresas que deban de prestar un servicio permanente, como el caso de los servicios funerarios, la plantilla, salvo mutuo acuerdo con la empresa, no vendrá obligada a prestar servicios en dichos días.

Asimismo, además de los días mencionados en el párrafo anterior, las personas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de al menos seis domingos libres al año. Las trabajadoras embarazadas a partir del séptimo mes de embarazo no tendrán la obligación de trabajar los domingos durante el periodo de gestación, sin que afecte al cómputo anual de horas.

Distribución irregular de la jornada

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

4.2. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio sin distinción de categorías laborales y que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en las empresas, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Las personas que cesen o ingresen dentro del año les corresponderán la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto con la plantilla y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas entre el periodo del 15 de junio al 30 de septiembre.

De mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto la persona afectada se podrá fraccionar el periodo de vacaciones en dos periodos, debiendo disfrutar al menos veintitún días durante el periodo de 15 de junio a septiembre.

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

En caso de que el periodo de vacaciones coincida en su totalidad o en o parte con la baja por nacimiento y cuidado del menor estas se disfrutarán, a opción de la persona trabajadora en un periodo inmediato anterior a la baja por esta causa o a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha, independientemente de que haya finalizado el año natural.

En el supuesto de que el periodo 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.

4.3. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo

El contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilado parcialmente, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este en una época determinada del año.

5. Permisos y excedencias

5.1. Reducción de jornada

Reducción de jornada por violencia de género

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años o persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho de un familiar; hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

5.2. 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 Mixta determinará este hecho, en base a la documentación aportada por la persona trabajadora.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

A) Por matrimonio, quince días naturales. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

B) Por 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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de esta licencia retribuida a lo largo del periodo que dure el hecho causante.

D) Un día por traslado de domicilio.

Los permisos retribuidos contemplados en los apartados B), C) y D) se disfrutarán en días laborables. Si el hecho causante de dicho permiso tiene lugar en día no laborable el inicio del permiso será el primer día laborable posterior.

E) 1. 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.

2. El tiempo preciso para la asistencia al examen del permiso de conducir B, con el límite de dos medias jornadas.

F) Por el tiempo preciso, y con justificación de este 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.

G) Por el tiempo preciso, y con justificación de este, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años. En el supuesto de menores de entre 13 y 16 años el límite de horas para acompañamiento será de dieciséis horas al año.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La persona trabajadora justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.

I) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de las personas trabajadoras.

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

K) Hasta cuatro horas al año para asistir a consultas de reproducción asistida.

L) Hasta diez horas al año para acompañar a la pareja a exámenes prenatales y/o a los cursos de preparación al parto. Este disfrute se fijará de mutuo acuerdo evitando la coincidencia con fechas señaladas y sus vísperas.

M) Para acompañamiento a consultorio médico de familiares dependientes, acreditado por la comunidad autónoma correspondiente, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido de nueve horas al año. Este permiso retribuido estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2028.

5.3. Licencias no retribuidas

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia no retribuida al año sin retribución de hasta siete días al año.

Podrán solicitar esta licencia de forma continuada o fraccionada en periodos mínimos de dos días, a opción de la persona trabajadora, con al menos tres meses de antigüedad en la empresa.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o coincidiese con el periodo vacacional de otra persona trabajadora que hiciera incompatible el disfrute de ambos derechos, todo ello debidamente acreditado.

El derecho de uso de licencia no retribuida no tendrá prioridad sobre el derecho de vacaciones de las personas trabajadoras.

Deberá ser solicitado con una antelación mínima de quince días y no unirlos a vacaciones. Las empresas resolverán favorablemente dentro de los siete días siguientes, las solicitudes que en este sentido se les formulen.

En este sentido, este derecho no podrá coincidir con las siguientes fechas, salvo acuerdo de la empresa:

- 1 a 14 de febrero.
- Dos semanas anteriores al día de la Madre.
- 16 de octubre a 1 de noviembre.
- Los siete días de Semana Santa y su semana anterior.
- Siete días anteriores a San Jordi o fiestas locales relevantes para el sector floral que suponga un importante volumen de trabajo para la empresa.

5.4. Excedencias

Excedencia voluntaria

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

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

A ningún efecto se computará el tiempo que la persona trabajadora permanezca en esta situación.

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

Excedencia forzosa

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

a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo. 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 que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a sus ceses en el cargo.

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

Excedencia por nacimiento y cuidado del menor

En los supuestos contemplados, en el artículo 46 apartado tres del Estatuto de los trabajadores, quien solicite excedencia por nacimiento y cuidado del menor, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. La empresa podrá cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, según establece el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

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

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

Excedencia por violencia de género

Según la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 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 excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

La excedencia mencionada en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora se podrá disfrutar de forma fraccionada.

Excedencia por fallecimiento

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

5.5. Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos 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.

- c. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 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 bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.
- Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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 adoptantes, guardadores o acogedores 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.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5.6. Reducción de jornada para el cuidado de menores con enfermedad grave

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. 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 toda su plantilla 87,77 euros para el 2024 y para el 2025, 91,28 euros que solo se devengará en los días y meses trabajados.

Dicha indemnización no procederá en los supuestos en los que la empresa ponga a disposición de la persona trabajadora el medio de transporte.

Para los siguientes años de vigencia del convenio este plus tiene el mismo incremento que el salario base.

6.2. Movilidad geográfica

Se entiende por traslado de cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la persona interesada formulada por escrito, previa aceptación de la Dirección de la empresa, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio. Cuando existan razones organizativas o productivas que lo justifique, conforme a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, la dirección de la empresa podrá llevar a cabo el traslado de la persona trabajadora. Autorizado el traslado, la persona afectada tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

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

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

Tendrán prioridad de permanencia las personas con cargas familiares.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

6.3. Dietas

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

- Dieta/diaria 45 euros.
- Media dieta diaria 23 euros.

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

La dieta procederá cuando la persona sea desplazada a localidad distinta de la habitual de trabajo, donde radique su centro, viéndose obligado, por tal causa, a pernoctar fuera de su domicilio.

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

Las personas que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, esta les abonará la cantidad por kilómetro, que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto, estando fijada en la actualidad en 0,26 euros por kilómetro.

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET o normativa que la desarrolle o sustituya.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, y con carácter no limitativo y enunciativo, se entenderá concertado a tiempo parcial cuando la prestación efectiva de la persona trabajadora contratado no es inferior a veinte horas a la semana u

ochenta horas al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77 % de la jornada de trabajo anual establecida en el presente convenio, salvo las siguientes excepciones:

- De manera circunstancial se podrán realizar contratos de doce horas semanales por circunstancias de la producción. La distribución de estas horas se tendrá que hacer como máximo en tres días consecutivos.
- Igualmente se podrá concertar contratos para fines de semana de dos días de prestación de trabajo de dieciséis horas semanales.

Se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante sesenta días hayan realizado ampliaciones de jornada.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá 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.

Respecto a los contratos de relevo y jubilación parcial se estará a lo dispuesto en artículo 12.6 del ET y demás disposiciones vigentes.

7.2. Contrato en prácticas

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a dos. La retribución básica de las personas contratadas en prácticas será del 80% para el primer año y del 95 % para el segundo, del salario del Convenio.

Los títulos objeto de este tipo de contrato son: Técnico/a de Grado Medio y de Grado Superior, o que ostenten el título homologado por el Ministerio de Educación u órgano administrativo equivalente, así como los certificados de profesionalidad.

7.3. Contratos formativos

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 11.1 del ET.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

- a. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.
Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i. 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 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

- m. La retribución será como mínimo el 75 % el primer año y un 80 % el segundo año del salario convenio proporcional al tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que le sustituya:

- a. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c. La duración de este contrato será de seis meses.
- d. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
- e. Estos contratos tendrán un período de prueba de un mes.
- f. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.
- i. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 80 % del salario convenio proporcional al tiempo efectivo de trabajo. la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo 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.
- j. Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

- a. La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c. El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del Plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
- d. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- f. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

7.4. Contrato eventual o de duración determinada

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo 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 contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a seis meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

7.5. 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, 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 Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de las personas trabajadoras.

8. Periodos de prueba

El periodo de prueba deberá figurar por escrito en el contrato del trabajo de las personas trabajadoras:

- Grupo I: seis meses.
- Grupos II y III: dos meses.
- Grupo IV: un mes.

En los contratos temporales con duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba la persona trabajadora, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n. El acoso moral o sexual efectuado a los compañeros de trabajo a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. Se considera por acoso toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

Se considerará acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se considera acoso moral. La situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

9.2. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

La persona 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, excepto los Oficiales, Oficiales Mayores,

y Titulados/as de Grado Superior que han de avisar con una antelación de veinticinco días, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte de la persona de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado. Se excluye de las consecuencias de este incumplimiento la persona que por motivos de violencia de género decida extinguir su contrato de trabajo según lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en este supuesto no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y por lo tanto no existirá ningún descuento en el importe de la liquidación correspondiente.

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

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

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Descuento en compras

Todas las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del 20 % sobre el precio de venta al público.

11.2. Plan de Pensiones

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todas las personas afectadas por el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los artículos 30 y 31 del convenio colectivo, por la obligación de cada empresa perteneciente al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, de realizar aportaciones en beneficio de sus plantillas 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.

Las especificaciones del citado Plan de Pensiones se incorporan como anexo a este convenio colectivo.

Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada persona trabajadora serán de un 0,80 % de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto que la persona 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 o trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones (22 de marzo de 2006), por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan a continuación.

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.

Edad	Porcentaje
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 uno de estos trabajadores o trabajadoras. No obstante, con carácter excepcional y solo 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 afectada no excederán de media mensualidad, excepto en el tercer pago o cuando la persona 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 a continuación.

Edad	1.º pago anual – Porcentaje	2.º pago anual – Porcentaje	3.º pago anual – Porcentaje
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	–	–

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten un mes de antigüedad.

Las aportaciones realizadas por la empresa podrán ser recuperadas por la persona trabajadora o la persona trabajadora en todos los supuestos previstos en la legislación específica aplicable en la materia.

11.3. Incapacidad Temporal

Durante la vigencia de este convenio colectivo, y hasta el 31 de diciembre de 2028, se implementará un modelo de complemento de incapacidad temporal de naturaleza transitoria. A partir del 1 de enero de 2029, o una vez que el presente convenio pierda su vigencia, se volverá a aplicar el régimen de incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo 2021-2023.

1. Complemento de incapacidad vigente desde la publicación del convenio hasta el 31 de diciembre de 2028 (transitorio):

- a. Primera baja dentro del año natural:
 - Del día 1 al 30: complemento hasta el 95 % de la base reguladora.
 - Del día 31 y siguientes: complemento hasta el 90 % de la base reguladora.
- b. Segunda baja dentro del año natural.
 - Del día 1 al 3: complemento hasta el 90 % de la base reguladora.
 - Del día 4 y siguientes: complemento hasta el 95 % de la base reguladora.
- c. Tercera baja y siguientes dentro del año natural:
 - Del día 1 al 3: complemento hasta el 60 % de la base reguladora.
 - Del día 4 y siguientes: complemento hasta el 95 % de la base reguladora.
- d. En caso de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, los días de hospitalización coincidentes con la baja y enfermedades oncológicas y renales que precisen diálisis, 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.

2. Complemento de incapacidad vigente desde el 1 de enero de 2029:

A partir del 1 de enero de 2029 se volverá a aplicar el régimen de incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo 2021-2023, en los siguientes términos:

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 temporal 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. A partir de la tercera baja y sucesivas, se complementará el 50 % de las retribuciones íntegras de los tres primeros días. A partir del cuarto día se complementará el 100 % de las retribuciones íntegras. Se excluyen los supuestos de recaída consistentes en una nueva baja producida por la misma enfermedad y los ingresos hospitalarios en cuyos casos se complementará el 100 % desde el primer día de la baja.
- c. El personal en el caso de enfermedad común o accidente laboral que no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que le sea cubierto dicho período de carencia.
- d. El personal comprendido en este convenio tendrá derecho que se le reserve la misma plaza que desempeño antes de ser baja por enfermedad durante dieciocho meses, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Seguridad Social.

Avanzado este límite de dieciocho meses, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad, con los derechos señalados en el artículo 30.2 del presente convenio.

[Descargar pdf](#)