

# Flores que huelen a Galicia

Agroflor, con 25 socios activos, el 70 % mujeres, es la única cooperativa de flor que queda en Galicia. Nació en 1985, vende en los mercados nacional y local, cuenta con **tienda en Narón** y factura en torno a dos millones al año

## • Ana F. Cuba

Hace 37 años y un mes que se fundó la cooperativa Agroflor. Olga Barreiro, productora de claveles de A Capela, vendía a un mayorista de la zona a precios muy bajos, con beneficios casi nulos. Hasta que, cansada de malvender, habló con otros ocho productores en la misma situación y juntos, cinco mujeres y cuatro hombres, fundaron la entidad, que llegó a tener 90 socios. Hoy son 25 los integrantes activos, el 70 % mujeres, entre ellas María José Manivesa, la primera que accedió a la presidencia, en el 2014. «Son de Abragonte, en Paderne, onde está a miña explotación. Teño 60 anos, empecei a producir flor no ano 85, montei unha SAT [sociedad agraria de transformación] con cinco amigas. Pasaron os anos, aumentaron as cargas familiares, non dábamos feito toda a labor de comercialización e integramonos as cinco como socias individuais en Agroflor», relata.

Con la reconversión de los astilleros ferrolanos, la cooperativa ganó socios, creció y acabó creando Agroferrol S.L., una nueva empresa que le permitió abrir una tienda de venta al público (en el polígono de A Gándara, en Narón), donde además de las flores y las plantas que producen los socios se expenden macetas, abonos o complementos de jardín. A partir del 2010, la jubilación de varios socios les obligó a importar flor de Holanda y Ecuador, y se abrió una crisis. El siguiente hito llegó en el 2017, cuando co-



Junta rectora de la cooperativa, formada por cinco mujeres y un hombre, en la tienda de Agroflor en Narón | CESAR TOHML

menzaron a plantar huerta «para aumentar los ingresos de noviembre a abril, temporada más baja para la producción de flor». Y Agroflor acabó estableciendo un acuerdo con la cooperativa vecina El Plantel, con sede en Paderne, para compartir el mismo técnico y lograr «abastecer al pequeño comercio sin entrar en competición». Desde el 2018, en la tienda ofrecen servicios de confección de ramos, centros y jardineras, «una pequeña floristería».

Agroflor, premio a la mejor trayectoria cooperativa 2022 (otorgado por la Xunta), es la única cooperativa productora de flor que queda en Galicia (1.468.100 claveles y 345.705 *statice* al año, o 110.190 crisantemos durante el mes de octubre). Opera en los mercados local y nacional,

con una facturación anual de casi dos millones de euros (con la pandemia cayó un 19 % y en el 2021 creció un 9 % respecto a 2019), y cuenta con 13 trabajadores asalariados, cuatro en la cooperativa y nueve en la tienda. «Notamos o aumento de custos do combustible, do transporte, da luz... pero o maior problema é que moitos estamos preto da idade de xubilación, fainos falta xente nova que lle dea vigor», subraya la presidenta.

María Ángeles Cal (Esperela, Paderne, 47 años) es de las socias más jóvenes. «Entreí no 98, acabara de estudar e isto tirábame. Ten que gustarche, se non non aguantas [...], soa sería complicado porque os marxes comerciais son cada vez menores, e nós polo menos non temos interme-

diarios. A cooperativa encárgase da comercialización, ti non podes estar traballando e vendendo ao tempo. Un cultivo ben atendido leva moitas horas», recalca. «Somos pequenas empresas familiares [...], Agroflor ten un servizo técnico que nos facilita o labor, porque cada vez hai máis dificultades e máis problemas burocráticos», explica.

«Unha cooperativa repercute na sociedade, no entorno, somos un grupo de familias que vivimos disto. As decisións tómanse en asemblea e o beneficio é para os produtores», defiende la presidenta. Cal agrega: «Tes todo na casa, atendes aos maiores, aos nenos e aos invernaoiros, facilita a conciliación». El reto, ahora, es impulsar la venta en línea.

## CONSULTORIO LABORAL

### DESPIDO DURANTE BAJA MÉDICA

He escuchado que ha cambiado la posibilidad de hacer despidos a trabajadores en situación de baja médica. ¿Es así?

Hasta ahora, la mayor parte de los juzgados consideraban que el despido de una persona trabajadora en situación de baja médica siempre que tuviera una causa no debía ser considerado automáticamente nulo, sino que podría calificarse como improcedente si no se acredita la causa alegada o procedente en el caso de que puedan justificarse los motivos expuestos en la carta de despido. El Tribunal Supremo, en su sentencia de 31 de mayo del 2022, confirmaba que si no existía una vulneración de derechos fundamentales en términos generales el despido de una persona trabajadora en esa situación es improcedente.

La persona trabajadora en situación de baja médica gozaba hasta ahora de una cierta protección por cuanto este hecho no podía ser la causa del despido; siempre que además pudiéramos enlazar la baja médica con la discapacidad, es decir, con un proceso de larga duración.

Pero el 14 de julio entró en vigor la ley 15/2022, la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que pretende prevenir y erradicar cualquier manifestación de discriminación, así como proteger a las víctimas de discriminación. Esta norma introduce como supuesto de discriminación «la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patología y trastornos».

De esta forma, se incorpora la enfermedad como un supuesto de discriminación, por lo que existe un importante cambio en la protección de las personas trabajadoras en situación de baja médica, puesto que establece que serán nulos de pleno derecho los actos que constituyan discriminación. De esta forma, el despido de una persona trabajadora de baja médica que no tenga una causa será declarado nulo.

Se hace necesario por tanto analizar la situación concreta de la empresa para valorar en cada caso la posibilidad de hacer despidos si existe causa que efectivamente lo justifique y que la empresa pueda acreditar.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### LA CONFIDENCIALIDAD CON LAS FRANQUICIAS

Sí, efectivamente, todo franquiciador viene obligado a entregar al futuro franquiciado, por escrito y con una antelación mínima de veinte días a la firma del contrato, una serie de informaciones concretas.

Tales informaciones se refieren a los datos de identificación del franquiciador (nombre o denominación social y, en su caso, capital social y datos de inscripción en el Registro Mercantil), títulos o licencias de la marca y trayectoria de la franquiciadora (creación, evolución y desarrollo de la red), contenido y características de la franquicia y de su explotación —incluyendo una estimación de las inversiones y gas-

**Tengo una empresa y me estoy planteando conceder franquicias para mejorar la distribución de nuestros productos. Tengo entendido que mi empresa viene obligada a informar a los candidatos a la franquicia sobre una serie de aspectos. ¿Cuáles son las informaciones que debo proporcionar a los potenciales franquiciados?, ¿puedo exigirles un deber de confidencialidad?**

tos para su puesta en marcha—, y estructura y de la red de franquicias existente; especificando los franquiciados que hayan cesado en los últimos dos años, informando si tal cese se produjo por finalizar el plazo acordado o por otras causas.

Además, se han de incluir los elementos esenciales del contrato de franquicia: derechos y obligaciones de franquiciador y franquiciado, duración, condiciones de resolución y renovación, condiciones económicas, exclusividad y, en su caso, cláusulas que

prohíban y/o limiten al franquiciado para transmitir su negocio franquiciado.

Mención especial, merece la exigencia de que tal información ha de ser veraz y no engañosa. En caso contrario, el franquiciador incurrirá en las correspondientes responsabilidades y pondrá en riesgo la viabilidad del subsiguiente contrato de franquicia, cuya ineficacia podría ser solicitada por el franquiciado engañado. A tal efecto, si el franquiciador incluye previsiones de ventas o de resultados del negocio,

las mismas han de estar basadas en experiencias previas o estudios serios y fundados.

En cualquier caso, dada la amplia y delicada información que el franquiciador viene obligado a incluir en dicha información precontractual al futuro franquiciado, este viene sujeto a un deber de confidencialidad impuesto por la normativa vigente.

No obstante, será aconsejable que el franquiciador exija, además, al potencial franquiciado la firma de un acuerdo de confidencialidad que incluya el pago de una penalización económica en caso de incumplimiento.

#### CARUNCHO & TOMÉ.

Abogados y asesores fiscales.

Miembro de HISPAGURIS.

[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

CATARINA CAPEÑAS AMENEDO es socia de Vento abogados y asesores.