

# Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines 2012-2013



TÚ CONVENIO

*tú ganas*

TUS DERECHOS



industrias textil-piel,  
químicas y afines

# Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines 2012-2013

La **Industria de la Perfumería** es uno de los sectores que organiza la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (**FITEQA-CCOO**).

En este sector **FITEQA-CCOO** tiene la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el **54%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de la Industria de la Perfumería.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Industria de la Perfumería que **FITEQA-CCOO** ha suscrito el pasado **día 26 de julio**, conjuntamente con **FITAG** UGT, y la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA) como la organización patronal del sector.

Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra Federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estas afiliado podrás acceder a el a través de nuestra página web, [www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es) o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a [doc.fiteqa@fiteqa.ccoo.es](mailto:doc.fiteqa@fiteqa.ccoo.es), te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

Hemos incluido, además, las direcciones y los teléfonos de la Federación en cada Comunidad Autónoma en donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

La **Industria de la Perfumería** atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **FITEQA-CCOO** continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a FITEQA-CCOO.

## Ámbito Temporal

Conforme al **Artículo 4**, el Convenio entra en vigor a partir de su publicación en BOE y, en cualquier caso, a los 30 días de su firma, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

## Cláusula de No discriminación

### Artículo 7

Compromiso de velar por la **igualdad de retribución** para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el **artículo 14 de la Constitución Española**, así como por la adecuada aplicación de la normativa que regule la **igualdad de género**.

## Tipos de Contratos

### Artículo 12

<b>Duración Determinada</b>	Por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos <b>siempre</b> por escrito. <b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.
<b>Eventual</b>	Exigencias <b>circunstanciales</b> del mercado, acumulación de tareas o pedidos. Duración <b>Máxima</b> (con las prorrogas previstas en la Ley): <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ 9 meses dentro de un período de 12.</li> <li>✗ 12 meses dentro de 18.</li> </ul>
<b>Obra o Servicio</b>	Trabajos suficientemente diferenciados, limitados en el tiempo con duración prevista.
<b>Interinidad</b>	<b>Expresamente</b> para cubrir ausencias en: <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ excedencia especial, excedencia o suspensión del contrato por paternidad y maternidad.</li> <li>✗ vacaciones, enfermedad o situaciones análogas.</li> </ul> <b>Cesarán</b> sin derecho de indemnización al incorporarse el titular.
<b>Tiempo Parcial</b>	<b>Por escrito</b> y para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, <b>inferior</b> al considerado como habitual en la empresa <b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración <b>Podrán</b> realizar horas extraordinarias
<b>Fijos Discontinuos</b>	Realización de trabajos que teniendo ese carácter no se repitan en fechas ciertas.
<b>Relevo</b>	<b>Formalidades y requisitos</b> recogidos en legislación vigente <b>siempre</b> a solicitud del trabajador afectado objeto de jubilación Se podrá pactar <b>acumulación</b> del tiempo de trabajo en una determinada época.

## Tipos de Contratos

<b>Prácticas</b>	<p>Con <b>Titulación Académica, Profesional o Académica reconocida</b>.          Se pueden concertar para <b>actividades de los Grupos 3 en adelante</b>.          Concertados por plazo inferior al máximo legal, se podrán prorrogar <b>una</b> sola vez hasta el citado plazo máximo.</p>
<b>Formación</b>	<p>Mayores de <b>16</b> y menores de <b>25</b> años.          Adquisición de <b>formación para desempeño</b> de oficio o un puesto de trabajo cualificado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Situación de capacidades diferentes, sin límite de edad.</li> </ul> <p><b>Duración</b> máxima de <b>2</b> años, mínima seis meses, para algunas actividades mediante pacto hasta <b>3</b> años.</p> <p><b>Prorrogables una</b> vez dentro de la duración máxima de dos años y dos veces en el caso que se pactase una duración superior a dos años.</p> <p>Grupos <b>2</b> y <b>3</b>.          Grupos <b>4</b> y <b>5</b> que no exijan Titulación previa.</p> <p><b>Retribución</b> referida a un tiempo de trabajo efectivo igual al <b>75%</b> en el primer año y <b>85%</b> en el segundo año de la jornada máxima prevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Salario Mínimo Garantizado del Grupo que corresponda a su actividad.</li> <li>✗ 1<sup>er</sup> año, el <b>80%</b>; 2<sup>o</sup> año, el <b>90</b> y, excepcionalmente, el 3<sup>o</sup> con el <b>100%</b>.</li> </ul> <p><b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla          Deberán tener un tutor de entre la plantilla por cada tres personas contratadas por esta modalidad.</p>
<b>Indemnizaciones</b>	<p>Para contratos que según Legislación <b>tengan derecho a indemnización</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>10</b> días por año <b>proporcional</b> a duración de los mismos.</li> </ul>

## Capacidades diferentes

### Artículo 16

<b>Obligación de contratar, como mínimo, al 2% de la plantilla</b>	<p>Empresas que excedan de <b>50</b> empleos fijos.</p>
<b>Obligación de situar en Puesto de Trabajo adecuado</b>	<p>A <b>quienes</b> de la plantilla <b>tengan</b> capacidades diferentes por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico.</li> </ul> <p>Por razones <b>distintas</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ El <b>mejor</b> acoplamiento.</li> </ul> <p><b>Preferencia</b> si perciben subsidios o pensión inferiores al salario mínimo interprofesional          Retribuciones: La correspondiente al nuevo puesto de trabajo.</p>

## Movilidad Funcional

### Artículo 21

En el interior de los grupos profesionales, **sin implicar** traslado de localidad.

- × Límites de idoneidad o aptitud.
- × Garantías de derechos económicos.

## Períodos de Prueba

### Artículos 23

<b>Grupos 6, 7 y 8</b>	6 meses.
<b>Grupos 4 y 5</b>	3 meses, excepto personal comercial (6 meses).
<b>Grupo 3</b>	1 mes <u>Supuesto de venta en stand:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>× Indefinidos 6 meses.</li><li>× Contratos duración determinada 3 meses.</li></ul>
<b>Grupos 1 y 2</b>	1 mes.

Siempre por escrito y todos son de trabajo efectivo.

Incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, suspensión del contrato por paternidad o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento **interrumpen** el cómputo.

## Traslados Individuales

### Artículo 26 (Siempre que impliquen cambio de domicilio familiar)

<b>A solicitud del trabajador/a</b>	Carece de derecho a indemnización por gastos originados.
<b>Mutuo acuerdo</b>	Condiciones pactadas <b>por escrito</b> .
<b>Personal NO contratado en empresas con centros móviles o itinerantes</b>	Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Notificación mínima de 30 días. <u>Compensación de gastos:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>× Locomoción del interesado y de los familiares a su cargo.</li><li>× Transporte de mobiliario, ropa y enseres.</li><li>× Indemnización de 2 meses de salario real.</li><li>× Ayudas necesarias para el disfrute de vivienda similar abonando, si fuera necesario, <b>diferencia de renta</b> en más.</li></ul> Derecho a 20 días por año de servicio si se rechaza el traslado con máximo de 12 mensualidades.

## Cambios de Puestos de Trabajo

### Artículos 29

<b>Personal adscrito con carácter forzoso</b>	Con destino a un Grupo Profesional distinto. ✗ Reintegrados a su Grupo en cuanto exista vacante en el suyo.
<b>Con remuneración de destajo o primas</b>	NO es posible el cambio. ✗ <b>Excepto</b> causa de fuerza mayor.

## Trabajos de distinto Grupo Profesional

### Artículo 30

<b>Supuesto 1</b> <b>Con destino a un Grupo Profesional SUPERIOR</b>	<b>Duración</b> nunca superior a <b>6</b> meses ininterrumpidos u <b>8</b> alternos en 1 año, <b>excepto</b> para: ✗ Sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial. Transcurridos <b>4</b> meses ininterrumpidos o <b>6</b> alternos, convocatoria de <b>concurso-oposición (artículo 22)</b> <b>La retribución</b> será la del <b>Grupo superior</b> . <b>Garantía</b> de reintegro al Grupo Profesional de origen al cesar las causas del cambio.
<b>Supuesto 2</b> <b>Con destino a un Grupo Profesional INFERIOR</b>	<b>Duración</b> máxima: <b>2</b> meses ininterrumpidos. No puede implicar menoscabo de la <b>dignidad</b> . <b>Evitar</b> reiteración con la misma persona. <b>Retribución:</b> la del <b>Grupo Profesional de origen</b> . ✗ Si es <b>a petición</b> del trabajador/a, el salario será el del <b>Grupo de destino</b> .

## Ceses voluntarios en la Empresa

### Artículos 31

Plazos de preaviso y condiciones	
<b>Grupos 7 y 8</b>	2 meses.
<b>Grupos 4, 5 y 6</b>	1 mes, <b>excepto:</b> Grupo 4 ( <b>Producción y Mantenimiento</b> ), 15 días.
<b>Grupos 1, 2 y 3</b>	15 días.
<b>Penalizaciones</b> por incumplimiento de preaviso del trabajador: ✗ Salario de 1 día por cada día de retraso.	
<b>Incumplimiento</b> de la empresa en cuanto al abono de la liquidación: ✗ Salario de 1 día por cada día de retraso, con límite de 15 días.	

## Salarios

### Tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG)

#### Artículo 34

Concepto y Composición	
<b>En jornada completa</b>	SMG <b>para 2012</b> de <b>14.226,89</b> euros brutos anuales
<b>Composición</b>	Totalidad de conceptos retributivos en ✗ Actividad normal, trabajos medidos o habitual en no medidos. ✗ Jornada normal y completa. No incluyen: ✗ Antigüedad y pluses obligatorios. No es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.

Grupos Profesionales	SMG (euros/año)
GP 1	14.226,89
GP 2	15.222,76
GP 3	16.503,20
GP 4	18.352,75
GP 5	20.913,57
GP 6	24.470,30
GP 7	29.734,30
GP 8	37.701,36

## Incrementos y pluses

### Masa Salarial Bruta

#### Artículos 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41

Los incrementos salariales y los pluses pactados están referidos a la **Masa Salarial Bruta (MSB)** de cada Empresa. Para su aplicación es necesaria la **intervención** de los **Delegados y Delegadas de Personal** y, en su caso, de los **Comités de Empresa** así como de las **Secciones Sindicales**.

## Conceptos incluidos en la MSB

<b>Retribuciones salariales brutas</b>	Salario base. Plus convenio. Beneficios y pluses. Incentivos. Complementos y primas. Pagas extraordinarias.
<b>Otros conceptos económicos</b>	Comisiones. Dietas. Premios y prestaciones especiales. Becas. Subvenciones a comedor. Vivienda. Otros beneficios sociales no retributivos.
<b>Retribuciones horas extraordinarias</b>	
<b>Otras retribuciones: Antigüedad</b>	

## Condiciones pactadas

<b>2012</b>	Se mantendrán los salarios a 31 de diciembre de 2011 revisados con el IPC de dicho año.	
<b>2013</b>	<b>Incremento</b>	<b>0,5% sobre Masa Salarial Bruta</b>
	<b>Revisión Salarial</b>	Queda suspendida la cláusula de revisión salarial en la vigencia de este convenio.
<b>Antigüedad</b>	Congelada en su base de cálculo actual. Para empresas <b>de nueva creación</b> :	
	✗ Modelo <b>Anual</b> : 31,37 euros/año.	
	✗ Modelo <b>Trienios</b> : 78,43 euros/año.	
	✗ Modelo <b>Quinquenios</b> : 156,86 euros/año.	
<b>Pluses obligatorios (turnicidad, rotación horarios, nocturnidad y penosidad)</b>	Turnicidad, rotación de horarios, nocturnidad y penosidad. Abonados <b>con anterioridad</b> a este convenio, se incrementan en el % pactado en el convenio. Originados <b>a partir</b> de este convenio según Tabla Base ( <b>euros/día</b> ).	
	GP 1 .....	25,00
	GP 2 .....	26,76
	GP 3 .....	29,02
	GP 4 .....	32,23
	GP 5 .....	36,71
	GP 6 .....	43,02
	GP 7 .....	52,25
	GP 8 .....	66,24
	<b>Nocturnidad</b>	25% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios de cada Grupo ( <b>euros/día</b> ):
GP 1 .....		31,25
GP 2 .....		33,45
GP 3 .....		36,28
GP 4 .....		40,29
GP 5 .....		45,89
GP 6 .....		53,78
GP 7 .....		65,31
GP 9 .....		82,80

## Condiciones pactadas

	10% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios de cada Grupo (euros/día):
<b>Penosidad y Toxicidad</b>	GP 1 .....27,50
	GP 2 .....29,44
	GP 3 .....31,92
	GP 4 .....35,45
	GP 5 .....40,38
	GP 6 .....47,32
	GP 7 .....57,48
	GP 8 .....72,86
<b>Turno cerrado</b>	10% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios del Grupo 3. ✘ 31,92 euros/días lineal para todos los grupos.
<b>Turno continuo</b>	15% del SMG del Grupo 3. ✘ 33,37 euros/día lineal para todos los grupos
<b>Rotación de horarios</b>	5% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios del Grupo 3. ✘ 30,47 euros/día lineal para todos los grupos.
<b>Desplazamientos y Dietas</b>	Poblaciones <b>distintas</b> a la de la empresa salvo condiciones más beneficiosa en la empresa: ✘ 19,33 euros cuando realicen 1 comida fuera y pernocten en su domicilio. ✘ 33,06 euros, cuando realicen las 2 comidas fuera, pernoctando en su domicilio. ✘ 63,93 euros, cuando, además de realizar las 2 comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

## Complemento de incapacidad temporal

### Artículo 48

Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas hasta alcanzar el **100%** del salario real.

✘ Accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas y maternidad.

# Jornada Laboral

## Artículos 42, 43, 44, 45, 46 y 47

<b>Jornada Anual</b>	1.720 horas efectivas para los años 2012y 2013.		
<b>Conciliación</b>	<b>Derecho</b> a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
	<b>Posibilidad</b> de horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa.		
<b>Calendario Laboral</b>	1 mes a partir de su publicación en BOE se hará público incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Horarios, fiestas nacionales, autonómicas y locales cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos.</li> </ul>		
	Con acuerdo colectivo posibilidad de distribución irregular pudiendo superar <b>9</b> horas diarias.		
	<b>Colectivo con tareas de venta en grandes almacenes o similares:</b> <b>Además</b> de las fiestas oficiales, disfrute de, <b>al menos, 4</b> días hábiles acordando las fechas con la Empresa.		
<b>Flexibilidad</b>	Con preaviso de <b>5</b> días, la empresa podrá cambiar distribución de <b>hasta 100</b> horas anuales. <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Al inicio o al final de la jornada en un <b>máximo</b> de <b>2</b> horas.</li> <li>✗ <b>Máximo</b> de <b>5</b> sábados o días de libranza al año en supuesto de turnos (<b>40 horas anuales</b>).             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compensación</b> de <b>1,25</b> horas por cada hora trabajada en descanso retribuido.</li> <li>• <b>0,25</b> restante en metálico.</li> </ul> </li> </ul>		
	<b>Turnos</b>	<b>Proceso continuo</b>	<b>24</b> horas del día, durante los <b>365</b> del año.
		<b>Turno cerrado</b>	<b>24</b> horas del día, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos.
<b>Horas extraordinarias</b>	Compensación <b>preferible</b> por <b>descanso: 1,25</b> horas de descanso por cada hora extraordinaria, siendo acumulables a días enteros acordándose con el trabajador/a las fechas concretas del mismo. En supuesto de compensación <b>económica: 1,50</b> sobre valor hora ordinaria con límite de <b>60</b> horas al año.		
<b>Vacaciones</b>	<b>30</b> días naturales, retribuidos al promedio obtenido por todos los conceptos en jornada normal, en los 3 meses anteriores a su inicio. <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>15</b> días naturales e ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre.</li> </ul>		
	Supuesto de <b>coincidencia</b> total o parcial del período vacacional por <b>suspensión por maternidad, incapacidad temporal por embarazo, parto, lactancia natural o paternidad.</b>		
	✗ <b>derecho</b> a disfrutar <b>inmediatamente</b> después de finalizar el periodo suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Supuesto de <b>Incapacidad temporal antes</b> de iniciar vacaciones. <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>derecho</b> a su disfrute en fecha distinta.</li> </ul>		

### Jornada Laboral

**Complementos** por Incapacidad Temporal durante vacaciones hasta el **100%** en supuesto de:

- ✗ Sin interrupción del período vacacional.
- ✗ Casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas y maternidad.

#### Reducción por motivos familiares

**Cuidado directo** de un familiar, de algún menor de 8 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida.

Reducción de la jornada de trabajo, **con la disminución proporcional del salario** entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

### Licencias

#### Artículos 48, 51, 52, 53 y 54

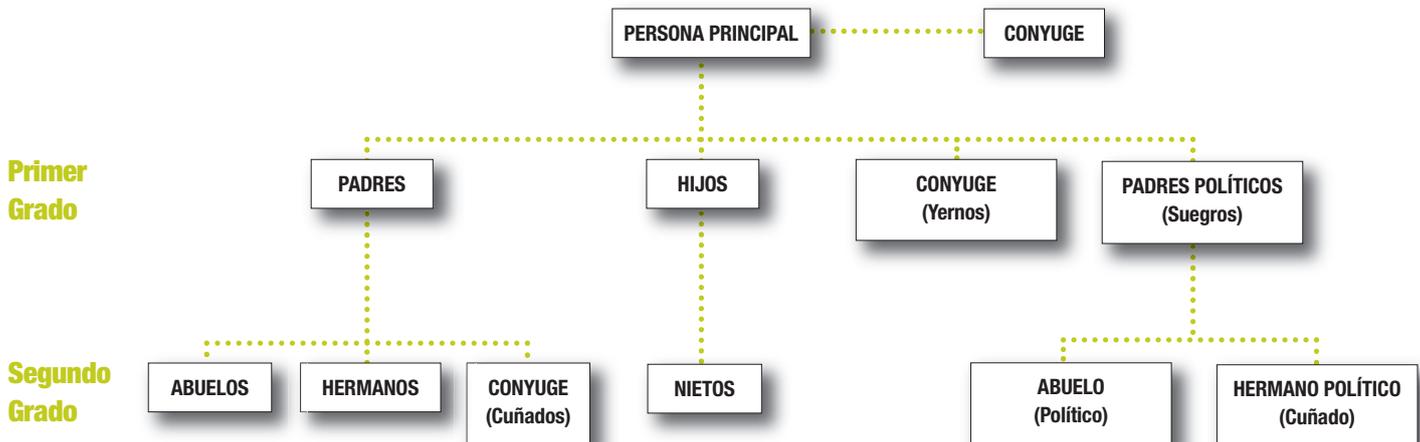
Matrimonio.	15 días naturales <b>retribuidos</b> .
Nacimientos de hijos/as.	<b>Días hábiles y retribuidos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ 2 días con desplazamiento hasta <b>100</b> Km.</li><li>✗ 3 días con desplazamiento hasta <b>200</b> Km.</li><li>✗ 4 días con desplazamiento superior a <b>200</b> Km.</li></ul>
Accidentes o enfermedades graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo o con hospitalización mínima de <b>24</b> horas o fallecimientos de parientes hasta <b>2º</b> grado consanguinidad.	<b>Días naturales y retribuidos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ 2 días con desplazamiento hasta <b>100</b> Km.</li><li>✗ 3 días con desplazamiento hasta <b>200</b> Km.</li><li>✗ 4 días con desplazamiento superior a <b>200</b> Km.</li></ul>
Fallecimiento pariente <b>1º</b> grado consanguinidad producido en otro país.	<b>6</b> días <b>naturales retribuidos</b> .
Matrimonio de hijos, padres o hermanos.	<b>1</b> día <b>natural</b> y <b>retribuido</b> en fecha de ceremonia.
Traslado del domicilio habitual.	1 día <b>hábil</b> y <b>retribuido</b> .
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.	Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b> .
Disfrute de derechos educativos generales y de formación profesional (exámenes).	Tiempo regulado en la <b>legislación vigente</b> .
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b> . El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso <b>no retribuido</b> para acompañamiento.

## Licencias

Urgencias de los Servicios Públicos de Salud	<b>Tiempo necesario</b> y justificado por los Servicios de Salud. Acompañamiento pariente <b>1<sup>er</sup></b> grado consanguinidad.
Parto prematuro u hospitalización del neonato	<b>1 hora</b> de ausencia <b>retribuida</b> . <b>Incompatible</b> con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia.
Asistencia Consultorio Médico (sea o no de la Seguridad Social) en horas coincidentes con la jornada laboral	Tiempo necesario y <b>retribuido</b> justificando la ausencia. Sin retribución para acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ De hijos menores de <b>8</b> años.</li> <li>✗ De mayores de <b>1<sup>er</sup></b> grado de consanguinidad que no puedan valerse. Se podrán establecer mecanismos de compensación horaria.</li> </ul>
Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses	<b>1 hora</b> de ausencia <b>retribuida</b> que se podrá dividir en <b>2</b> fracciones. Posibilidad de sustituir por $\frac{1}{2}$ hora de jornada o acumulación de <b>1</b> hora diaria en jornadas completas. <b>Derecho Indistinto</b> para los progenitores
Licencias sin sueldo de hasta 3 meses	Período de prueba superado y <b>6</b> meses de antigüedad. Para nueva licencia deberán transcurrir <b>2</b> años desde la terminación de la anterior.

Para licencias derivadas de una relación matrimonial se equiparán las parejas de hecho legalmente registradas o acreditadas

## Grados de consanguinidad y afinidad



## Excedencias

### Artículo 55

<b>Sin reserva de puesto de trabajo</b>	<p>Mínima de <b>4</b> meses y no superior a <b>5</b> años. El tiempo de excedencia <b>no</b> se computa a ningún efecto. <b>En ningún caso</b> para contratos de duración determinada. Derecho <b>preferente</b> al reingreso en vacantes de igual o similar grupo profesional. Si no se solicita el reingreso <b>1</b> mes antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa.</p>
<b>Con reserva de puesto de trabajo</b>	<p><b>Cuidados familiares</b></p> <p>No superior a <b>3</b> años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✘ Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.</li></ul> <p>No superior a <b>2</b> años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✘ Un familiar hasta el <b>2º</b> grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</li></ul> <p><b>Posibilidad</b> de fraccionamiento. Derecho <b>individual</b> de mujeres y hombres. <b>Computable</b> a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación. Durante <b>1º</b> año derecho de reserva de <b>su</b> puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional. Si no se solicita el reingreso <b>1</b> mes antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa.</p>
<b>Especial</b>	<p>Por <b>enfermedad</b>, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que se perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.</p>

## Protección contra la violencia de género

### Artículos 28, 48 y 61

<b>Reducción, reordenación de Jornada u horario flexible</b>	Disminución <b>proporcional</b> del salario.
<b>Ocupar otro Puesto de Trabajo</b>	Derecho preferente del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga <b>vacante</b> en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración de <b>6</b> meses con <b>reserva del puesto anterior</b> . Finalizado este período la afectada opta en uno u otro puesto.
<b>Período de Prueba</b>	Queda <b>interrumpido</b> .
<b>Suspensión del Contrato</b>	<b>Decisión</b> de la trabajadora. Duración inicial de <b>6</b> meses prorrogables por decisión Judicial.
<b>Ausencias</b>	<b>No</b> se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.
<b>Acoso sexual</b>	Considerado como <b>falta muy grave</b> .

## Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo

### Artículo 56

Los períodos se disfruta-rán en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo	<b>Parto</b>	<p><b>16</b> semanas ininterrumpidas y ampliables en <b>2</b> semanas más en supuesto de parto múltiple. Distribución a opción de la interesada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Siempre <b>6</b> semanas inmediatamente posteriores al parto.</li> <li>✗ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.</li> </ul> <p>Supuesto de <b>fallecimiento de la madre</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ El padre hará uso de la <b>totalidad</b> o del tiempo que reste del período de suspensión.</li> </ul> <p>Supuesto <b>fallecimiento de hijo/hija</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ El período <b>no</b> se ve reducido.</li> </ul>
	<b>Acogimiento o Adopción</b>	<p>Preadoptivo o permanente de menores de 6 años Menores de edad, mayores de 6 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, provenir del extranjero.</li> </ul> <p>Duración de <b>16</b> semanas ininterrumpidas y ampliables en <b>2</b> semanas por cada menor a partir del <b>segundo</b>. <b>Siempre</b> desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo.</p> <p>Adopción <b>Internacional</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Período de suspensión podrá iniciarse hasta <b>4</b> semanas antes de la Resolución de Adopción.</li> </ul>

## Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo

### Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos

Duración adicional de la suspensión en **2** semanas.

### Paternidad

Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta **6** años o menores de edad que sean mayores de **6** años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

- ✗ **13** días ininterrumpidos, **ampliables** en **2** días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple
- ✗ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es **uno** solo de los progenitores

## Seguridad y salud en el trabajo

### Artículo 65

#### Vigilancia periódica

Gratuitos y específicos.

Respeto al derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.

#### Reconocimientos Médicos

Reconocimientos generales **periódicos**

**Específicos**

- ✗ **Adecuados** a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo
- ✗ **Anualmente** exploración **voluntaria** ginecológica (física y frotis vaginal para mujeres mayores de 35 años).
- ✗ Varones mayores de **50** años: control voluntario medición PSA

#### Embarazo o parto reciente

Desempeño de un puesto de trabajo o función **diferente y compatible**.

- ✗ **Previo** certificado Servicios Médicos de la Seguridad social o de Mutuas.
- ✗ **Ausencia retribuidas** para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación.

#### Protección especial

Menores de 18 años, con información a padres o tutores.

Para aquellas personas que por sus condiciones personales, estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección que sean necesarias.

Personal con contrato de duración determinada, de empresas de trabajo temporal y de contratistas

## Prendas de Trabajo

### Artículo 69

#### Carácter obligatorio y gratuito

- ✗ Técnicos: **2** batas al año
- ✗ Personal obrero: **2** monos o buzos de trabajo

## Cláusula de Inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo

El contenido de la cláusula de inaplicación es un imperativo legal producto de la Reforma Laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).

Dada la novedad e importancia de este artículo se reproduce literalmente el texto del convenio:

### Artículo 94

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T., así como los artículos 21 y 30 del presente convenio.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A tal efecto se establece el siguiente procedimiento:

Comunicar a los Representantes de los Trabajadores y a la Comisión Mixta Central, su intención de inaplicar determinadas condiciones de trabajo, abriéndose el periodo de consultas, no superior a quince días, establecido en la legislación vigente.

La interlocución en el periodo de consultas será con los Representantes Legales de los Trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere en la empresa, o en caso de no existir éstos, con la comisión designada por los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos en el sector.

## Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines 2012-2013

La Dirección de la Empresa deberá entregar a los Representantes de los Trabajadores la documentación necesaria y suficiente que justifique la medida.

La Empresa expondrá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto y medio plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, tanto de mediación como de arbitraje, previstos en el Capítulo XVI del presente Convenio.

## FITEQA - CC.OO.

### FITEQA – CC.OO. Estatal

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid  
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074  
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

### FITEQA - CC.OO. Andalucía

Trajano, 1, 5º  
41002 Sevilla  
Tel. 954 229 506 - Fax: 954 210 616  
e-mail: fiteqa@and.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Asturias

Santa Teresa, 15, bajo D  
33005 Oviedo  
Tel. y Fax: 985 258 773  
e-mail: fiteqa-as@asturias.ccoo.es

### FITEQA - CC.OO. Extremadura

Avda. de la Constitución, s/n  
10300 Navalmoral de la Mata - Cáceres  
Tel. 927 531 997 - Fax: 927 534 635  
e-mail: lsmiguel@extremadura.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Castilla León

San Pablo, 8, 4º  
09002 Burgos  
Tel. 947 257 801 - Fax: 947 257 799  
e-mail: fiteqa-Burgos@cleon.ccoo.es

### FITEQA - CC.OO. Euskadi

Uribitarte, 4  
48001 Bilbao  
Tel. 944 243 424 - Fax: 944 243 898  
e-mail: fiteqabiz@euskadi.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Illes Balears

Francisco de Borja Moll, 3 – 1ª  
07300 Palma de Mallorca  
Tel. 971 726 060 - 971170 999  
fiteqa@ib.ccoo.es

### FITEQA - CC.OO. Madrid

Lope de Vega, 38  
28014 Madrid  
Tel. 915 365 388 - Fax: 915 365 370  
e-mail: fiteqa-madrid@usmr.ccoo.es

### FITEQA - CC.OO. País Valencià

Plaça Napols i Sicília, 5, 1º  
46003 Valencia  
Tel. 963 882 125 - Fax: 963 925 993  
e-mail: fiteqapv@pv.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Aragón

Paseo de la Constitución, 12, 4º  
50008 Zaragoza  
Tel. 976 239 185 - Fax: 976 233 687  
e-mail: fiteqa.ar@fiteqa.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Cantabria

Santa Clara, 5  
39001 Santander  
Tel. 942 227 704 - Fax: 942 225 921  
e-mail: fiteqa.cantabria@cantabria.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Castilla la Mancha

Plaza del Horno de la Magdalena, 1, 1º  
45001 Toledo  
Tel. 925 280 846/ 925 255 100  
Fax: 925 213 390  
e-mail: fiteqa-cm@cm.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Catalunya

Via Laietana, 16, 4º  
08003 Barcelona  
Tel. 934 812 759 - Fax: 933 151 851  
e-mail: fiteqa1@ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Galicia

Rúa As Teixugueiras, nº 11  
entreplanta- Navia  
36212 Vigo  
Tel. 986 246 874 - Fax: 986 246 587  
e-mail: fiteqa.sn@galicia.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. La Rioja

Pío XII, 33 - 2ª Despacho 39  
26003 Logroño  
Tel. 941 238 144 Ext. 250  
Fax: 941 257 171  
e-mail: fiteqa.rij@rioja.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Navarra

Avda. de Zaragoza, 12, 5ª  
31003 Pamplona  
Tel.948 244 200 - Fax: 948 244 311  
e-mail: fiteqa.na@navarra.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Región de Murcia

Corbalán, 4  
30002 Murcia  
Tel. 968 215 977- Fax:968 87 893  
e-mail: fiteqa.mu@fiteqa.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Canarias

Avda. 1º de Mayo, 21 – 5ª  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
Tel. 928 447 500 - Fax:968 447 505  
e-mail: jagonzalez@canarias.ccoo.es



fiteqa



www.fiteqa.ccoo.es

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid  
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074  
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es