

PREACUERDO DEL CONVENIO
DE
PERFUMERIA Y AFINES

En Madrid, siendo las 16,30 del día 29 de Octubre 2015, se reúnen en los locales de la ASOCIACION NACIONAL DE PERFUMERIA Y COSMETICA (STANPA), sitos en Paseo de la Castellana, 159-1º, de una parte los representantes de los Sindicatos CCOO INDUSTRIA y FITAG-UGT y de otra los representantes de la Organización Empresarial STANPA que a continuación se relacionan, como integrantes de la mesa negociadora del convenio colectivo,

Por la Representación Sindical

- Por CCOO Industria

D^a Antonia Miñana
D Luis F. García
D^a Carme Ausio
D Jesús Coria

- Por FITAG UGT

D^a María Jesús López Pintado
D. José Luis Dorado
D. Víctor Camacho

Por la Representación Empresarial

D^a María del Val Díez Rodrigálvarez
D^a M^a Soledad González Terán
D. Miguel García Acebrón
D. Fernando Magariños Munar

MANIFIESTAN

Que tras diversas reuniones y tras un amplio debate mantenido en el día de hoy en el que cada una de las Organizaciones citadas ha efectuado sus propuestas definitivas, las partes acuerdan dar por finalizadas las negociaciones del Convenio de Perfumería y Afines al haber alcanzado un **PREACUERDO**, pendiente de ratificación, que se refleja en los siguientes contenidos esenciales:

I.- AMBITO TEMPORAL (artículo 4):

- Vigencia: Dos años: 2015 y 2016.
- Ultra actividad: Quince meses.

II.- CONTRATACIÓN:

Contrato a tiempo parcial

Artículo 12.2- párrafo tercero: *“El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días.”*

Artículo 12.2- párrafo cuarto: *“Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas, recogidas en el párrafo anterior”.*


Artículo 12.2 – párrafo quinto: *“El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

- *La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del E.T.*
- *Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.*
- *Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial”.*

Teletrabajo

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que siguen considerando el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores. Consideran que los redactados que siguen aportan valor a la regulación del teletrabajo:


Artículo 15 – párrafo segundo: *“El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse adecuadamente.*



Artículo 15 – párrafo tercero: *“Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar la petición”.*


III.- POLITICA SALARIAL:

Pago de salarios



Artículo 33- párrafo segundo: *“Se considerará entregada la nómina o recibo de salarios con su puesta a disposición, mediante medios telemáticos o la intranet de la empresa, a los que los trabajadores tengan acceso en su puesto de trabajo y permitan su impresión, con el correspondiente sello y firma de la empresa.”*

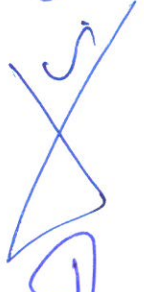
Incrementos salariales (artículo 35- II):



Las partes firmantes del presente PREACUERDO recuerdan que la Disposición Adicional Tercera del convenio establece la garantía retroactiva de los incrementos salariales fijados para cada año de vigencia del mismo, que lo serán con efectos retroactivos al uno de enero de cada año, para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, durante el año, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral.


- Se establece un incremento del 0,6% para el año 2015 y del 1,3% para 2016.

Actualización salarial (artículo 37):



“En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el convenio colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una actualización de los conceptos que correspondan, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

De darse esta actualización se aplicará a las tablas de SMG (artículo 34), Pluses (artículo 39) y Desplazamientos y dietas (artículo 40) vigentes a 31 de diciembre de 2016.



La actualización que, en su caso, proceda servirá como base de cálculo para cualquier incremento que pudiera pactarse en el año 2017.”

IV.- JORNADA (artículo 42):

Artículo 42.1: Texto vigente y que no cambia:

“Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la Empresa podrá cambiar la distribución de hasta 100 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de la misma, en un centro de trabajo o sección del mismo o a un determinado trabajador, mediando un preaviso mínimo de cinco días a los Representantes de los Trabajadores y a los propios afectados, de acuerdo con la siguiente regulación:

Utilización: La flexibilidad se podrá utilizar adelantando el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de dos horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados, o días de libranza al año, en las empresas o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 100 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de los empleados que deben trabajar se efectuará por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.”

Segundo párrafo (nuevo) dentro del apartado “Utilización”

“Adicionalmente y fuera del cómputo global de las 100 horas indicadas, la empresa podrá cambiar la distribución de la jornada, en las mismas condiciones, hasta en tres sábados o días de libranza adicionales a los cinco ya establecidos en el párrafo anterior. La utilización de estos tres días se condiciona a que la empresa no inaplique el incremento salarial pactado, salvo acuerdo expreso entre la empresa y la representación de los trabajadores”.

Tercer párrafo dentro del apartado “Utilización”

“La utilización de las horas de flexibilidad por encima de lo acordado, requerirá el acuerdo con la representación de los trabajadores”.

Segundo párrafo del apartado “Compensación”:

“En el supuesto de que la empresa haga uso del quinto y, en su caso, también del octavo sábado o día de libranza y no se alcance acuerdo entre ambas partes sobre la fecha de disfrute del descanso, prevalecerá la opción del trabajador”.

Artículo 42.2: Flexibilidad inversa:

“La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el artículo anterior podrá utilizarse en sentido inverso, cuando concurra una disminución del volumen o carga de trabajo, así como cuando se produzcan disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado, sean de carácter

estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo.

Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Procedimiento

Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de la situación productiva regulada en el párrafo primero del presente artículo, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.

Previa entrega a los representantes de los trabajadores de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores que tendrá una duración máxima de cuatro días.

La consulta previa con los representantes de los trabajadores versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo.

Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

a) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 4 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa, incluidas jornadas completas, por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

b) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 7 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio Colectivo.

c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro

de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

d) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de reducción de jornada por cualquier causa contemplada en este convenio, embarazo o periodos de lactancia.

e) En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas. Igualmente se establecerá la posibilidad de permutas entre los trabajadores, siempre que esto sea organizativamente posible y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

Las horas reguladas en los apartados 42.1 y 42.2 no podrán exceder de un total de 100 horas, salvo pacto expreso entre la empresa y la representación de los trabajadores. En este cómputo no se incluyen los tres sábados o días de libranza adicionales a los cinco ya establecidos.

La ampliación de tres sábados o días de libranza hasta los ocho, recogida en el apartado 42.1 y la flexibilidad inversa regulada en el apartado 42.2 no serán de aplicación hasta el 1 de enero de 2016”.

V.- OTRAS MATERIAS

Preaviso:

Paternidad (artículo 56.c, tercer párrafo): “El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho para que la misma pueda tomar las medidas oportunas, salvo que el parto fuera prematuro”.

Régimen disciplinario:

Faltas graves (artículo 60):

Se modifica el apartado 3: “No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y a la obligación del empresario de practicar la retención correspondiente por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.”

Completar el apartado 4: “Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, incluso mediante la utilización de medios o herramientas particulares”.

Se modifica el redactado del apartado 11: “La utilización de herramientas y equipos de trabajo propiedad de la empresa, incluidos los medios informáticos y de comunicación (correo electrónico, intranet, internet, ordenadores de sobremesa o portátiles, teléfonos móviles, memorias extraíbles, etc.)

proporcionados al empleado para su uso profesional, para fines y usos distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral”.

Faltas muy graves (artículo 61):

Se modifica el apartado 13: “El abuso de autoridad y el acoso moral o sexual entre empleados, con independencia de cuál sea su categoría profesional, serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de los Representantes de los Trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada”.

VI.- CREACION DE UN GRUPO DE TRABAJO.

Creación de un grupo de trabajo para analizar determinadas actividades consistentes en la apertura de centros de venta propios.

Igualmente, se analizarán las circunstancias, incidencias y amplitud de la jornada anual en la actividad de las empresas del sector.

Los acuerdos que pudieran alcanzarse en estas materias se incorporarán al texto del convenio.

VII.- ADAPTACION DEL ARTICULADO: Como consecuencia de las modificaciones normativas habidas durante la vigencia del convenio anterior, algunos artículos del convenio han podido quedar desfasados, por lo que se acuerda revisar y, en su caso, actualizar sus contenidos.

Las partes coinciden en la necesidad de mantener el valor del convenio del sector como elemento de estabilidad y seguridad jurídica, especialmente necesario para propiciar el marco que pueda consolidar el empleo del sector.

Los temas aquí recogidos de forma sucinta serán debidamente desarrollados y redactados conforme al espíritu y condiciones en que han sido negociados y los que han sido reflejados con el redactado definitivo serán trasladados al cuerpo del convenio tal como han sido recogidos en el presente documento.

CC.OO.-INDUSTRIA

FITAG-UGT

STANPA

