



Perfumería Y Afines Convenio 2010



COMUNICADO 8

11 de junio de 2010

PREACUERDO EN EL CONVENIO

Reunidos los portavoces de las dos federaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CCOO con los portavoces de la patronal STANPA, una vez que parecía agotado el periodo de negociaciones que nos ha llevado varios meses y después de varias semanas de intercambio de redactados y propuestas, hoy 11 de junio, hemos llegado a un preacuerdo, que las partes debemos compartir con el resto de la mesa negociadora y con las respectivas organizaciones para su firma definitiva el día 18 de junio si procede.

El preacuerdo se ha alcanzado en los siguientes términos:

VIGENCIA: Años 2010 y 2011.

AMBITO FUNCIONAL: El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de aquellas Empresas cuya actividad o actividades - sean o no con carácter exclusivo- consistan en la fabricación, investigación, importación, distribución y/o venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, de higiene y cuidado personal y/o de productos cubiertos por la normativa de cosméticos española vigente en cada momento, así como materias primas simples o compuestas vinculadas al contenido de los mismos, esencias y aromas. Se entiende por distribución la comercialización y puesta en el mercado de productos amparados por marcas de las que la empresa miembro sea titular o licenciataria, con carácter exclusivo, para España.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: Adaptación a la Directiva europea que suprime el límite de horas a contratar del 10%.

TELETRABAJO: Desarrollo del artículo incluyendo aquellos conceptos que recoge el Acuerdo Marco europeo, tales como campo de aplicación, condiciones de empleo, vida privada, equipos, salud y seguridad, derechos colectivos.

PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES: En empresas que excedan de 50 trabajadores, se informará a la RLT sobre la aplicación de medidas alternativas a la contratación de dicho colectivo.

ASCENSOS: En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

INCREMENTOS SALARIALES: IPC real cada año de vigencia. Se establece un incremento del 1,2% el año 2010 y del 1% el año 2011.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL: Se mantiene la cláusula de revisión salarial de convenios anteriores, en el sentido de: Revisión anual a 31 de diciembre en la diferencia sobre los incrementos pactados y el IPC real resultante cada año.

JORNADA MAXIMA: Se mantiene la jornada máxima anual de 1.720 horas los dos años de vigencia.

JORNADA DE VENDEDORAS DE GRANDES ALMACENES: Se añade el siguiente párrafo: Si el calendario de la empresa prevé un número de días hábiles no trabajados por encima de los 4 citados, para los que excedan de los mismos, la empresa atenderá las peticiones de fechas solicitadas siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no lo hayan pedido dos personas a la vez que ocupen el mismo puesto en distintos turnos y no coincidan con los días de mayor actividad comercial.

FLEXIBILIDAD DE JORNADA: Se amplía de 50 a 60 horas anuales la posibilidad de que la empresa cambie la distribución de la jornada anual, con posibilidad de utilización en 5 sábados o días de libranza en las empresas o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales).

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

VACACIONES/IT: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal sobrevenida antes del inicio de la fecha de las vacaciones asignadas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta.

ABSENTISMO: Se modifica el apartado 4 del artículo 50, que dirá:

Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo como tal la incapacidad temporal de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), la primera baja por IT que se produzca cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de incapacidad temporal si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente.

Desde la segunda baja por IT, inclusive, y cuando la cifra individual de absentismo exceda del 2 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. En la aplicación de este apartado, la Empresa tendrá en cuenta la evolución histórica de absentismo del trabajador afectado.

LEY DE IGUALDAD: Se incluye un capítulo nuevo en el convenio, donde se recogen las previsiones generales que establece la Ley Orgánica 3/2007 en materia de planes de igualdad. Se crea una Comisión Paritaria Sectorial para la Igualdad de Oportunidades.

Se recomienda a las empresas de 250 o más trabajadores la creación de una comisión paritaria específica en materia de igualdad.

LACTANCIA: Las trabajadoras podrán acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS: El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, que podrá utilizar en uno o más permisos, en las siguientes condiciones: Ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a "puentes" y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana.

SALUD LABORAL: Se incluye la evaluación de riesgos psicosociales como principio de la acción preventiva y en la evaluación de los factores de riesgo.

La formación de los trabajadores en materia preventiva y referida al puesto de trabajo, se actualizará, si fuera necesario, una vez al año.

DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE: Se crea la figura del Delegado de Medio Ambiente, que será elegido de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de personal o Delegados de Prevención de la empresa, sin crédito horario propio y al que se asignan competencias específicas en materia medioambiental, entre las que se encuentra recibir información de la Empresa, propia de su ámbito de actuación, en las mismas condiciones que a los representantes de los trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN: Se añade: En el caso de que la solicitud de mediación trate de un conflicto distinto de la interpretación y aplicación del Convenio y además afectara a una única Comunidad Autónoma, el citado Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje derivará la solución del conflicto a los Organismos de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Después de una larga y dura negociación en la cual, no partíamos de la mejor situación ni en el sector, ni en el entorno general del país, las Federaciones Sindicales hacemos una valoración positiva de lo preacordado, entendiendo que se respetan los mínimos que nos habíamos marcado, como la garantía de poder adquisitivo y de los incrementos pactados, adecuar el convenio a la legalidad vigente, en relación a Igualdad, Medioambiente, etc. Incluyendo referencias en cuanto a sentencias acaecidas en los últimos tiempos, evitando que los trabajadores tengan que judicializar temas como; vacaciones en IT, lactancia, etc.

Federación de Industrias Afines de UGT

Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO