

Artículo 16. Turnicidad e intermitencia.

Cuando, por naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose a cada trabajador treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose éstos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus de 643 pesetas diarias para todas las categorías y para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

La percepción del plus de turnicidad en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo es incompatible con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 17. Horario flexible.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, en determinados centros, plantas, secciones y centralitas telefónicas, es necesario, esporádicamente en producción o administración, establecer un segundo turno o realizar jornadas de trabajo en horario distinto al establecido.

El personal que efectúe su jornada en las condiciones anteriores recibirá por cada una de ellas un plus de 634 pesetas, sin distinción de categorías, concediéndosele, además, treinta minutos de descanso para comer, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La percepción de este plus, en las condiciones y cuantías establecidas en el presente artículo, es incompatible con el abono del plus de turnicidad e intermitencia.

Artículo 18. Plus de defecto de descanso.

Cuando por razones técnicas, de producción o acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá un plus de 318 pesetas diarias para todas las categorías.

Artículo 19. Plus de informática.

Se establece un plus para el personal vinculado a proceso de datos mediante teclado de información, bien directamente o a través de su soporte físico, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter principal, por importe de 7.434 pesetas.

Comoquiera que actualmente la informática incide prácticamente en todo el proceso industrial, no tendrán derecho al devengo de este plus los trabajadores que se contraten en lo sucesivo, ni aquellos que los vinieren percibiendo al 1 de enero de 1996.

Artículo 20. Plus de calidad.

Se establece en la cantidad de 33.830 pesetas para todo el personal afectado por este Convenio.

Artículo 20 bis. Plus de sábados y domingos.

Los trabajadores de la empresa percibirán la cantidad de 678 pesetas, en el caso de que por razones de trabajo no puedan disfrutar el descanso semanal en sábados, domingos y festivos.

Artículo 30. Dietas.

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de los gastos debidos al trabajador que por causa del servicio se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de dietas quedará establecido para todo el personal, en los siguientes valores:

- Desayuno: 278 pesetas.
- Comida: 1.843 pesetas.
- Cena: 1.390 pesetas.
- Cama: 2.774 pesetas.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá la cantidad de 29 pesetas por kilómetro recorrido.

Los conductores en plantilla dedicados exclusivamente al transporte y reparto de mercancías con vehículos propiedad de la empresa percibirán

unos incentivos por kilómetro recorrido y kilogramo transportado, que serán los siguientes:

Por kilómetro recorrido: 3,05 pesetas.

Por kilogramo transportado: 0,38 pesetas, con excepción de la cisterna, que se abonará a razón de 0,061 pesetas.

Estas nuevas cuantías se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 31. Bolsa de vacaciones.

La indemnización por bolsa de vacaciones será de 22.341 pesetas para todos los trabajadores, que se harán efectivas en el mes de julio.

Artículo 32. Aguinaldo.

Todo el personal de esta empresa recibirá un aguinaldo, consistente en 15.191 pesetas, pagaderas en nómina del mes de noviembre.

Artículo 34. Ayuda escolar.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad, con hijos solteros cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB: 16.630 pesetas.

FP (primero y segundo grados), BUP y COU: 24.957 pesetas.

Enseñanza universitaria: 33.281 pesetas.

Disminuidos físicos: 83.199 pesetas.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente; los preescolares y EGB, con el certificado de inscripción del centro, y los restantes, con copia o fotocopia del justificante de haber abonado la matrícula, o cualquier otro documento que acredite la efectividad de la misma, sin perjuicio de que posteriormente se aporten los documentos oficiales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, derecho, económicas y empresariales, «marketing», publicidad y especialidades del sector agropecuario o cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina de octubre de cada año.

11463 RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la modificación de los artículos 57 y 66 del Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines, sobre adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el texto de la modificación de los artículos 57 y 66 del Convenio Colectivo de empresas y trabajadores de Perfumería y Afines, sobre adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) (código de Convenio número 9904015), que fue suscrita con fecha 16 de abril de 1997, de una parte, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines (STANPA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Federaciones Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada modificación del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 57 Y 66 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE PERFUMERÍA Y AFINES

Documento número 1

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo. Medio ambiente

Artículo 57. Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a renegociar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales.

1.1 De la acción preventiva: La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- I. Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- II. Evaluar aquellos que no se puedan evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- III. Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- IV. Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- V. Planificar la prevención.
- VI. Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Servicios de prevención: En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa. En las empresas de menos de seis trabajadores el empresario podrá asumir personalmente las funciones de los servicios de prevención, siempre que tenga la capacidad necesaria.

Los servicios de prevención, deberán proporcionar a la empresa, a los trabajadores y sus representantes y a los órganos de representación especializada el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención.

La evaluación de los factores de riesgo.

La determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

1.3 Medio ambiente de trabajo: Se considerarán como niveles máximos admisibles de agentes de riesgo en el medio ambiente laboral los valores límites umbral que, para cada caso, establezca la normativa española y/o recomiende el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, en cada puesto de trabajo se realizarán mediciones periódicas de los agentes ambientales de riesgo con la frecuencia y metodología que el plan de prevención establezca y de su resultado se informará a los trabajadores afectados y a sus representantes. Se llevará un registro de tales mediciones con el fin de conocer la evolución de ambiente de trabajo.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Riesgo grave e inminente: El empresario informará a los trabajadores afectados de la existencia de un riesgo grave e inminente y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección. Además, en caso de peligro inevitable adoptará las medidas y dará las instrucciones precisas para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Por su parte, el trabajador podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

En el supuesto de que el empresario no adoptase las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la representación legal de estos y, caso de no resultar posible reunir con la urgencia requerida a la misma, los Delegados de Prevención podrán acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual anulará o ratificará tal decisión en el plazo de veinticuatro horas.

1.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores: La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles:

Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para sí mismo u otras personas en la empresa.

O cuando lo establezca una disposición legal.

Las pruebas que se realicen serán las imprescindibles para los objetivos que la vigilancia de la salud pretende, han de causar las menores molestias al trabajador y han de ser proporcionadas a los riesgos que se vigilan y específicas, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan en cada puesto de trabajo.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

1.6 Daños para la salud del trabajador: Cuando se haya producido un daño para la salud del trabajador o como resultado de la vigilancia

de su salud se detecten indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, se investigarán la causas y se adoptarán las medidas necesarias con el fin de que, en la medida de lo posible, tales situaciones no se repitan en el futuro.

2. Delegados de Prevención.

En los centros de trabajo de las Industrias de Perfumería y Afines, se nombrarán Delegados de Prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

- En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores en los que exista Delegado de Personal, éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.
- En los centros de trabajo con un número de trabajadores comprendido entre 31 y 49 trabajadores, los Delegados de Personal designarán un Delegado de Prevención.
- En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

- 50 a 500 trabajadores: Tres Delegados.
- 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro Delegados.
- 1.001 a 2.000 trabajadores: Cinco Delegados.
- 2.001 a 3.000 trabajadores: Seis Delegados.
- 3.001 a 4.000 trabajadores: Siete Delegados.
- 4.001 trabajadores en adelante: Ocho Delegados.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes legales de los trabajadores entre la plantilla.

Los Delegados de Prevención podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los Delegados de Personal o el Comité de Empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará, al mismo tiempo, la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

2.1 Competencias y facultades de los Delegados de Prevención: En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A todos los efectos será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al crédito horario garantizado, el correspondiente a:

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

El destinado a acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que éstos realicen.

El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.

El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención.

3. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de seguridad y salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

En cuanto a competencias y facultades del Comité será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Planificación de la prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

4.1 Se elaborará un plan general de prevención con los siguientes contenidos:

Organización de la prevención: Recursos dedicados, ubicación en la organización de la empresa y principios generales que informan la prevención en ella.

Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y a la evaluación de los riesgos.

Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

4.2 Por parte de la empresa se elaborará un mapa de riesgos, a partir de su evaluación, que permita conocer la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo respecto al nivel de riesgos en ellos existentes que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción. La evaluación de los riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzcan modificaciones que puedan alterar los niveles de los distintos factores de riesgo que puedan existir, y consecuentemente se revisará el mapa de riesgos.

4.3 Se elaborará un plan de prevención anual que contenga las medidas correctoras a abordar durante el año a la vista de las necesidades detectadas con el mapa de riesgos. El plan será sometido a la consulta de los trabajadores en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Formación en materia de prevención.

5.1 De los trabajadores: Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación exigida ha de ser la misma, se trate de trabajadores fijos, temporales o los puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal o integrados en contratos, aun cuando en estos dos últimos supuestos la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las empresas de trabajo temporal y contratistas, respectivamente.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo de riesgo grave y específico.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

5.2 De los Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención accederán a la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

El plan de formación de los Delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los cuales dispondrán al año de dieciséis horas cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia.

6. Consulta a los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores cuando no tengan representantes, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los

trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

7. Protección a la maternidad.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la Seguridad Social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

9. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición o agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

10. Protección de los trabajadores con contrato de duración determinada, de empresas de trabajo temporal y de contratadas.

Los trabajadores con relaciones de trabajo de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal y contratadas, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que

vayan a estar expuestos, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

Los trabajadores a que se refiere el presente apartado tendrán derecho a la vigilancia de su salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de trabajadores de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

Las empresas de trabajo temporal y las contratistas serán responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los párrafos anteriores.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos.

Documento número 2

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 66. Formación.

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores.

1. Actividades de formación en las empresas: Las empresas podrán organizar curso de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá en el seno de las empresas, allí donde lo demanden los representantes legales de los trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales de personal y de la empresa. Esta Comisión recibirá información de los planes de formación preparados en la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la empresa.

En otro orden de cosas, los planes sometidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo, o de no producirse éste, acompañadas de acta que refleje la posición motivada de cada una de las partes. Si en el plazo de quince días, contados desde que la empresa haya entregado a los representantes legales de los trabajadores el plan de formación, los citados representantes no hubieran reflejado su posición de desacuerdo motivada al respecto, se entenderá que están de acuerdo con el plan presentado.

2. Se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua formada por un mínimo de cuatro representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y un mínimo de cuatro representantes de STANPA, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria Sectorial:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de Perfumería y Afines y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan compartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas a petición de éstas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas con la correspondiente autoridad educativa.

e) Las partes se comprometen a impulsar un acuerdo entre sí y con el Ministerio de Educación al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

f) Esta Comisión ejercerá las funciones que el II Acuerdo Nacional de Formación Continua asigna en su artículo 18 a las Comisiones Paritarias Sectoriales.

g) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

3. Adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua: Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren expresamente y en su totalidad a los contenidos del II Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) de fecha 19 de diciembre de 1996, en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector. Dichas partes remitirán la presente adhesión a la autoridad laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, se enviará a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el párrafo primero del artículo 84 del mismo texto legal, y en los supuestos de concurrencia de lo estipulado en el presente Convenio en desarrollo del II ANFC con otros instrumentos contractuales colectivos (acuerdos, Convenios o pactos) de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro se resolverá reconociendo a éste preferencia aplicativa durante su vigencia.

4. Permisos individuales de formación: Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el artículo 13 del II ANFC, en tanto dicho acuerdo permanezca en vigor y, en todo caso, con los siguientes requisitos:

a) El objeto del permiso lo constituirá una acción formativa dirigida al desarrollo y adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y no incluida en un plan de formación de empresa o agrupado. Deberá estar reconocida por una titulación oficial y ser de carácter presencial.

b) El trabajador solicitante deberá tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa y presentar la correspondiente solicitud a la empresa con una antelación mínima de tres meses antes del inicio de la acción formativa.

c) Su duración no podrá sobrepasar las doscientas horas de jornada.

d) La Dirección de la empresa sólo podrá denegar la concesión del permiso en caso de graves razones productivas u organizativas, que deberán acreditarse ante los representantes de los trabajadores. El número de personas que lo disfruten simultáneamente nunca podrá ser superior, salvo pacto en contrario, a:

- 1, en empresas de 10 o menos trabajadores.
- 2, en las de 11 a 50.
- 5, en las de 51 a 100.
- 10, en las de 101 a 250.
- 20, en las de 251 a 500.
- 40, en las de 501 a 1.500.
- 80, en las de más de 1.500.

e) Este permiso tendrá la remuneración que le reconozca la Fundación para la Formación Continua.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11464 ORDEN de 13 de mayo de 1997 sobre declaraciones de superficies sembradas de lino textil y cáñamo para la campaña 1997-1998.

El Reglamento (CEE) 1.308/1970, del Consejo, de 5 de junio, modificado en último término por el Reglamento (CEE) 3.290/1994, del Consejo, de 22 de diciembre, por el que se establece la Organización Común del Mercado en el sector del lino textil y cáñamo, instituye una ayuda por hectárea de superficie sembrada y recolectada para el lino textil destinado principalmente a la producción de fibras y para el cáñamo producidos en la Comunidad.

El Reglamento (CEE) 619/1971, del Consejo, de 22 de marzo, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) 154/1997, del Consejo, de 20 de enero, por el que se fijan las normas generales de concesión de ayuda para el lino textil y el cáñamo, dispone que los Estados establecerán un régimen de declaraciones de superficies sembradas y recolectadas.

El Reglamento (CEE) 1.164/1989, de la Comisión, de 28 de abril, modificado en último término por el Reglamento (CE) 624/1997, de la Comisión, de 8 de abril, relativo a las disposiciones de aplicación de la ayuda para el lino textil y cáñamo dispone la obligatoriedad que tienen los productores de lino textil o cáñamo de presentar anualmente una declaración de superficies sembradas.

Sin perjuicio de la aplicabilidad directa de los Reglamentos Comunitarios que han quedado citados, se transcriben algunos de sus preceptos en aras a su mejor comprensión y se establece el régimen de control necesario que garantice la exactitud de las declaraciones de superficies sembradas de lino textil o cáñamo.

La presente disposición ha sido sometida, en fase de proyecto, a los sectores afectados.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1.

Uno. Todo productor que desee acogerse a las ayudas correspondientes, tanto a la producción de lino textil como a la de cáñamo, durante la campaña 1997-1998, deberá presentar, salvo causa de fuerza mayor, una declaración de superficie sembrada, conforme a lo previsto en el artículo 5.º del Reglamento (CEE) 1.164/1989, y de acuerdo con los datos mínimos que figuran en el modelo de los anexos 1 y 2, ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma donde radiquen las parcelas cultivadas, hasta el 30 de junio de 1997, para el lino textil y hasta el 15 de julio de 1997 para el cáñamo.

Dos. No obstante, si la declaración de superficies sembradas se presenta a más tardar el 15 de julio de 1997 en el caso del lino textil y el 31 de julio de 1997 en el del cáñamo, se concederán dos terceras partes de la ayuda.

Artículo 2.

Si la superficie nacida fuese inferior a la sembrada y no hubiese sido ya reseñada en la declaración por el productor, éste presentará, a los efectos oportunos, ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma una declaración adicional con los datos relativos a dicha información, así como de las causas que originan tal modificación, dentro de los plazos establecidos en el artículo 1.

Artículo 3.

Con vistas al control de las semillas utilizadas, la declaración de las superficies sembradas irá acompañada bien de las etiquetas oficiales establecidas para esas semillas en virtud de la Directiva 69/208/CEE del Consejo y, en particular de su artículo 10, o de las disposiciones adoptadas al amparo de ésta, incluidos los certificados previstos en el artículo 14 de dicha Directiva. Para el lino también podrán ser considerados como pruebas justificativas de la semilla utilizada alguno de los siguientes elementos: