

Decimocuarto.—La presente Resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de mayo de 1996.—El Secretario de Estado y Presidente de la Agencia Española de Cooperación Internacional, Fernando María Villalonga Campos.

Imos. Sres. Secretario general de la Agencia, Directores generales del Instituto de Cooperación Iberoamericana, del Instituto de Cooperación con el Mundo Árabe, Mediterráneo y Países en Desarrollo, Vicesecretaria general, Jefe del Gabinete Técnico, Coordinadores generales de Cooperación y Directores de Centros Culturales y de Formación de la Agencia Española de Cooperación Internacional.

## MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

**12653** *RESOLUCIÓN de 3 de junio de 1996, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 30 de mayo y 1 de junio de 1996, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 30 de mayo y 1 de junio de 1996, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 30 de mayo de 1996:

Combinación ganadora: 27, 46, 25, 12, 43, 5.

Número complementario: 40.

Número del reintegro: 0.

Día 1 de junio de 1996:

Combinación ganadora: 48, 46, 18, 14, 30, 6.

Número complementario: 10.

Número del reintegro: 4.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 6 y 8 de junio de 1996, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 3 de junio de 1996.—La Directora general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12654** *RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para 1996-1997 de las Empresas de Trabajadores de Perfumería y Afines.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para 1996-1997 de las Empresas de Trabajadores de Perfumería y Afines (código de Convenio número 9904015), que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 1996, 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 de los trabajadores del sector, 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 del citado 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 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO LABORAL PARA 1996-1997 DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE PERFUMERÍA Y AFINES

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de aquellas empresas cuya actividad, sea o no con carácter exclusivo, consista en la fabricación, importación, distribución y venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, jabones, dentífricos y talcos, esencias y aromas o similares, así como las filiales participadas mayoritariamente por tales empresas cuya actividad coincida con la descrita en este artículo.

Las disposiciones de este Convenio no serán de aplicación en aquellas empresas que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa, salvo que, de mutuo acuerdo, opten por adherirse a este Convenio Laboral. No obstante ello, las partes aquí firmantes expresan su voluntad de que este Convenio constituya referencia eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa, considerándose como norma supletoria en sustitución de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Química.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, excepto al personal de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, en cualquier caso, a los treinta días de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997. Sus efectos económicos se retrotraerán para el primer año de vigencia al 1 de enero de 1996 y para el segundo año de vigencia al 1 de enero de 1997.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

##### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artículo 6. Garantías personales.**

Se respetarán a título individual las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal.

**Artículo 7. Cláusula de no discriminación.**

Ambas partes se comprometen a 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.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 8. Facultades organizativas de la Dirección de la empresa.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

En el marco del Convenio y de la legislación vigente, en cada empresa se concretarán las cuestiones que, tratándose de modificación sustancial de condiciones de trabajo, estarán sometidas a:

- Información «a posteriori».
- Información previa.
- Consulta previa.
- Negociación previa.

Los interlocutores para cada una de tales modalidades serán los representantes de los trabajadores del mismo ámbito (de centro o intercentros) en que se plantea la medida.

**Artículo 9. Ámbito de la organización.**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.ª La exigencia de la actividad normal.
- 2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.ª Fijación, tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.ª La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados al trabajador, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.ª La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 6.ª La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 7.ª La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

**Artículo 10. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.**

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar, al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los delegados sindicales o representantes de las secciones sindicales de empresa, si los hubiera.

2. En los supuestos de desacuerdo se procederá por la vía de la mediación y/o arbitraje durante el período de preaviso previo a la aplicación de la medida en cuestión.

**Artículo 11. Nuevas tecnologías.**

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Los trabajadores destinados al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el INEM u otros organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, característica, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los representantes de los trabajadores.

**CAPÍTULO III****Empleo y contratación****Artículo 12. Modalidades de contratación.**

La empresa examinará anualmente con los representantes de los trabajadores las previsiones de evolución de la plantilla, altas y bajas y las diversas modalidades en las que se prevé vayan a producirse, así como las actividades a que van destinadas las contrataciones. Asimismo, se analizará la posibilidad de conversión del empleo temporal en empleo indefinido, así como las previsiones de utilización de trabajadores de ETT. Previamente a su utilización, cada empresa examinará con la representación de los trabajadores las actividades y grupos profesionales correspondientes en las que pudieran utilizarse ETT. En relación con la subcontratación de funciones o tareas, a realizar en el centro o centros de trabajo de la empresa, se dará información a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días a contar desde su realización.

Por la modalidad de contrato, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato las jornadas que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

12.1 Contratación de duración determinada: Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

**12.1.1 Contrato eventual:** Son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender Las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de nueve meses, con las prórrogas previstas en la ley, dentro de un período de doce meses.

**12.1.2 Contrato de obra o servicio:** A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y facilitar el interés de las empresas en la contratación propia, y evitar en lo posible la utilización de formas de contratación externa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modalidad de contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. En la utilización de esta modalidad contractual la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, en plazo no superior a diez días desde la celebración del contrato, de la causa objeto del mismo, así como de las condiciones de trabajo de tales trabajadores, especificando el número de trabajadores contratados, grupos profesionales asignados y la duración prevista de su contratación. Se dará cuenta asimismo de las causas y momento de su finalización. La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este Convenio no representará en ningún caso limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1.a), del Estatuto de los Trabajadores.

**12.1.3 Contrato de interinidad:** Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar o prestación social sustitutoria, excedencia especial, excedencia por paternidad, maternidad, vacaciones, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrare en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

**12.2 Contrato a tiempo parcial:** El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa en dichos períodos de tiempo. Tales contratos tendrán una duración mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los supuestos de comedor, transporte, etc., y en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

**12.3 Contrato de relevo:** En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la ley, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

**12.4 Contrato en prácticas:** Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo. Cumpliendo siempre los requisitos de titulación establecidos, podrán concertarse para actividades de los grupos 3 en adelante.

Si la duración del contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo legal, se podrán prorrogar por una sola vez hasta alcanzar el citado plazo máximo.

**12.5 Contrato de aprendizaje:** Son trabajadores contratados mediante el contrato de aprendizaje aquellos, mayores de dieciséis años y menores

de veinticuatro años, que ingresan en la empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Este tipo de contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Duración: Como máximo dos años. Para fijar la duración máxima para cada tipo de aprendizaje se tendrán en cuenta los tipos y períodos de formación y experiencia que se requieran para la actividad en cuestión. Para algunas actividades se podrá pactar excepcionalmente en la empresa una duración máxima de hasta tres años.

b) Prórrogas: Se establece la posibilidad de, como máximo, una prórroga dentro de la duración máxima antes indicada.

c) Actividades: Podrá destinarse esta modalidad de contratación a las actividades comprendidas en los grupos profesionales 2 y 3, así como en los grupos 4 y 5 que no exijan titulación previa.

d) Formación: En cada empresa se concretará el plan de formación correspondiente, o la adscripción a un plan sectorial o subsectorial en marcha, así como a planes agrupados. La duración mínima a concretar también para cada tipo de actividad será del 15 por 100 de la jornada establecida en la empresa. El programa de formación establecerá asimismo la distribución del tiempo dedicado a formación. Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la entidad pública correspondiente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuada al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

e) Evaluación: Creación de una Comisión Paritaria de empresa o centro, con emisión de la correspondiente certificación. Los trabajadores mayores de dieciocho años con un año de contrato podrán voluntariamente someterse a la evaluación del grupo correspondiente.

f) Tutor: Con un máximo de tres aprendices por Tutor, deberá serlo un trabajador del grupo profesional como mínimo de la actividad que está aprendiendo.

g) Retribución. La base de la retribución para los mayores de dieciocho años, será el SMG del grupo a que corresponde su actividad, y para los menores de dieciocho años la cantidad de 901.599 pesetas. Sobre estas bases se retribuirá el 70, 80 y, en su caso, hasta el 90 por 100 para el primero, segundo y tercer año, respectivamente. Los porcentajes indicados sobre las bases establecidas se entienden referidos a un tiempo de trabajo efectivo igual al 85 por 100 de la jornada máxima prevista.

h) Aplicación del Convenio: Excepto en lo específicamente regulado, les será de aplicación íntegramente el vigente Convenio Colectivo y las condiciones concretas de aplicación en su empresa.

#### Artículo 13. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

No podrá hacerse uso de esta modalidad de contratación para cubrir puestos de estructura ni para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, amortización de vacante o finalización de contrato de duración determinada.

Salvo en lo expresamente establecido en el contrato de puesta a disposición, que se notificará a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, para los trabajadores de la ETT regirán las mismas condiciones de trabajo que para los trabajadores de las empresas usuarias.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 14. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

**Artículo 15. Definición de los grupos profesionales.**

Los grupos profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en la Industria de Perfumería y Afines, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se puedan dividir las empresas.

Dichas divisiones orgánicas funcionales pueden ser:

- A) Administración.
- B) Producción (investigación, fabricación, control de calidad, mantenimiento).
- C) Comercial («marketing» técnico-comercial, ventas)
- D) Distribución.
- E) Servicios Generales.
- F) Recursos Humanos-Relaciones Laborales.

Factores para la determinación de la pertenencia a un grupo profesional:

**I. Competencia:**

- A) Competencia técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (formación-especialización-experiencia práctica).
- B) Competencia directiva: Integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.
- C) Competencia en relaciones humanas: La requerida para lograr resultados a través de otros.

**II. Cometido-iniciativa:**

- A) Nivel de actividades-funciones a desempeñar y/o problemas-situaciones a resolver.
- B) Guías, reglas, referencias para el desempeño de las actividades y/o problemas a resolver.

**III. Responsabilidad:**

- A) Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en distintos ámbitos o niveles.
- B) Asunción del riesgo por las decisiones y sus consecuencias o impactos.

**Artículo 15.1 Definición de factores para la clasificación profesional.****I. Competencia:**

Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.

1. Competencia técnica: Competencia requerida por la complejidad de las funciones y que se concreta en procedimientos prácticos, técnicos, conocimientos y experiencia.

a) Formación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Competencia directiva: Competencia requerida por la amplitud de la gestión con que el puesto se enfrenta para integrar, coordinar y controlar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

3. Competencia en relaciones humanas: Competencia requerida para lograr resultados a través de otros mediante la motivación e influencia en las personas de dentro y/o fuera de la organización.

**II. Cometido-iniciativa:**

Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le pre-

senten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

**III. Responsabilidad:**

Condición de «responder» por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

**Notas aclaratorias:**

1. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

2. En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se hará en función de las del grupo profesional superior.

3. La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

4. La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en distintas empresas no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

5. El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

**Artículo 15.2. Grupos profesionales.****Grupo profesional 0**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las divisiones, fábricas, plantas, departamentos, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

**Grupo profesional 1: Nivel primario****I. Competencia:**

Competencia técnica:

Formación: Estudios primarios.

Especialización: Ninguna.

Experiencia práctica: Período mínimo de adaptación (hasta un mes).

Competencia directiva:

No se necesita.

Competencia en relaciones humanas:

No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

**II. Cometido-iniciativa:**

Trabajos simples, repetitivos, que no requieren de un período de adiestramiento, bajo reglas o instrucciones claras y detalladas.

**III. Responsabilidad:**

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia directa y próxima. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

**Actividades tipo o principales:**

Operaciones elementales con máquinas sencillas.

Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.

Actividades manuales en acondicionado y/o envasado o empaquetado y/o embalado.

Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.

Tareas elementales de recuperación.

Operaciones de carga y descarga manuales o con medios mecánicos simples.

Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres.

Tareas elementales en cualquier proceso.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

**Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):**

Botones, Recadero, Limpiador/a, Mozo, Peón, etc.

**Grupo profesional 2: Nivel básico****I. Competencia:****Competencia técnica:**

Formación: Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar.

Especialización: Ninguna.

Experiencia práctica: La destreza y habilidad necesaria se alcanzan entre dos y seis meses.

**Competencia directiva:**

No se necesita.

**Competencia en relaciones humanas:**

No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

**II. Cometido-iniciativa:**

Familiaridad con trabajos rutinarios estandarizados, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos.

**III. Responsabilidad:**

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

**Actividades tipo o principales:**

Trabajos sencillos y rutinarios en tareas y servicios generales administrativos (por ejemplo, correspondencia de entrada-salida e interior; clasificación distribución y franqueo).

Trabajos de reprografía.

Funciones de recepción sin exigencia de cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Tareas de ayuda a nivel de iniciación en los oficios clásicos (albañilería, pintura, mecánica, electricidad, carpintería, etc).

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, conservación de medios analíticos y ayudas a tareas de análisis, bajo control directo.

Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado, con regulación, puesta a punto, limpieza, etc., de máquinas tales como: Envolvedoras, empaquetadoras, llenadoras, encajadoras y otras máquinas auxiliares de la industria.

Preparado, mezclado, dosificado, filtrado, etc., en el proceso productivo, bajo instrucciones detalladas y concretas.

Preparación de pedidos, entendiéndose como tal, la función de retirada de productos de estanterías, agrupándolos para, asimismo, embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos internos o a clientes.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

**Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):**

Auxiliar en tareas administrativas, Ordenanza, Recepcionista, Vigilante (sin armas), Ayudante de Oficios, Etiquetador, Operario/a Acondicionamiento, Preparador/a de Pedidos (internos o a clientes), Embalador/a.

**Grupo profesional 3: Nivel cualificado****I. Competencia:****Competencia técnica:**

Formación: Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional FP-I.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre seis meses y un año.

**Competencia directiva:**

No se necesita.

**Competencia en relaciones humanas:**

No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

**II. Cometido-iniciativa:**

Pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos.

**III. Responsabilidad:**

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

**Actividades tipo o principales:**

Tareas de facturación, cálculo, registro y archivo o similares con algún grado de iniciativa.

Funciones de recepción, teléfono, télex, sin dominio de idiomas extranjeros.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Realización de venta en locales comerciales.

Instalación de escaparates, preparación de los mismos e instalación de elementos publicitarios.

Vigilancia jurada o con armas.

Tareas de oficios clásicos: Albañilería, electricidad, etc., a nivel de tareas normales del oficio.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Trabajos de mecanografía que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato e instrucciones específicas.

Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.

Verificación de los materiales de acondicionamiento de calidad física del producto, con conocimiento de tablas y nóminas de calidad mínima.

Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos incluidos en los grupos 1 y/o 2.

Actividades en elaboración de formas cosméticas, dentífricas, de perfumería y análogas que exijan alto grado de especialización y habilidad.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.

Actividades de almacén que, además de tareas manuales de preparación, embalaje, carga, descarga, apilamiento y distribución con ayuda o no de elementos mecánicos, conducción de carretillas elevadoras, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios: Pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.

Conducción de vehículos, con o sin reparto, que requieran carné clases A y B1.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):

Administrativo/a (sin especialización), Recepcionista-Telefonista, Vigilante jurado o con armas, Vendedor/a de Stand, Cobrador/Pagador, Auxiliar de Laboratorio, Conductor (A y B1), Verificador, Operario/a de Fabricación.

#### Grupo profesional 4: Nivel Oficialía

##### I. Competencia:

Competencia técnica.

Formación: Equivalente a BUP o FP-2.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre uno y tres años.

Competencia directiva:

No se necesita.

Competencia en relaciones humanas:

No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

##### II. Cometido-iniciativa:

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel desarrollado.

##### III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos establecidos, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Actividades tipo o principales:

Secretariado sin dominio de idiomas.

Tareas de delineación, dibujo, diseño y confección de maquetas.

Tareas administrativas que precisen una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.

Operador de Ordenador Central.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, con registro en los libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Actividades de venta en visita a los clientes.

Actividades técnico-comerciales sobre aplicación y asesoramiento de productos a los clientes.

Actividades de operatoria, control, vigilancia y regulación del proceso de producción, en líneas de envasado o acondicionamiento, con asignación de las operaciones a realizar en los puestos de trabajo que conforman la cadena.

Tareas de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizados bajo supervisión.

Tareas de oficios clásicos: Albañilería, electricidad, etc., a nivel de oficio desarrollado.

Conducción, con o sin reparto, que requieran carnés de clase C, D o E.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):

Administrativo/a (con especialización), Secretariado (sin dominio de idiomas), Aprovisionador/a, Vendedor/a, Demostrador/a de Belleza, Analista de Laboratorio, Oficiales de Oficios Clásicos y/o Manuales, Operador/a de Ordenador Central, etc.

#### Grupo profesional 5: Nivel Especialistas y/o Mandos intermedios

##### I. Competencia:

Competencia técnica:

Formación: Equivalente a BUP o FP-2, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a tres años.

Competencia directiva:

Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una organización, a nivel de supervisión de tareas o actividades (a veces, «primus inter pares»).

Competencia en relaciones humanas:

Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas de motivar a los colaboradores.

##### II. Cometido-iniciativa:

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado.

##### III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Actividades tipo o principales:

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

Secretariado, con dominio de algún idioma extranjero.

Tareas de traducción, redacción de correspondencia, intérprete a nivel de dominio de al menos un idioma extranjero.

Tareas de programación en el campo informático.

Tareas contables a nivel avanzado, comportando el control y utilización de balances.

Tareas que impliquen la responsabilidad en la coordinación y supervisión de la vigilancia.

Tareas y responsabilidad de supervisión en laboratorios o conjunto de laboratorios a nivel de oficio avanzado.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Esteticistas, es decir, personal contratado en función del Diploma Oficial de Formación Profesional u homologado de Esteticista, capaces de conocer en profundidad las cualidades y componentes de los productos, que de forma habitual aplican tratamientos especiales, simultaneando estas funciones con las de dirigir reuniones formativas y/o informativas sobre productos y tratamientos.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):

Secretariado de Dirección (con idioma/s), Traductor/a-Intérprete, Compador/a, Programador/a de Informática, Contable, Esteticista con Diploma Oficial, Monitor/a de Belleza, Controlador/a Procesos Químicos, Fabricación y/o Control de Calidad, Contramaestre, Encargado/a.

#### Grupo profesional 6: Nivel profesionales y/o Jefaturas Sección

##### I. Competencia:

Competencia técnica:

Formación: Equivalente a formación académica de grado medio, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional. Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a cinco años.

Competencia directiva:

Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Competencia en relaciones humanas:

Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

**II. Cometido-iniciativa:**

Suficiencia en actividades profesionales especializadas que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

**III. Responsabilidad:**

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

**Actividades tipo o principales:**

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Tareas de análisis en el campo informático.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.

Responsabilidad sobre una unidad homogénea de carácter administrativo.

Supervisión de ventas de un grupo de vendedores o una zona geográfica.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

**Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):**

Analista informático, Jefe de Sección de algún área de la empresa, Jefe Regional de Ventas, Jefe de Producto, Auditor, Coordinador/a (Ventas—Marketing, entre otras actividades).

**Grupo profesional 7: Nivel Técnicos-Jefaturas Departamentales****I. Competencia:****Competencia técnica:**

Formación: Equivalente a formación académica de grado superior, o de grado medio completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad.

Especialización: Altos conocimientos de un campo técnico, área o división funcional.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a seis años.

**Competencia directiva:**

Si se da en el puesto, es el primer grado de jefatura en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

**Competencia en relaciones humanas:**

Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

**II. Cometido-iniciativa:**

Dominio en actividades especializadas profesionales que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

**III. Responsabilidad:**

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una dirección de la empresa.

**Actividades tipo o principales:**

Funciones que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean. Organización, coordinación y supervisión de un área comercial.

Organización, coordinación y supervisión de tareas administrativas heterogéneas o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.

Responsabilidad de la explotación de la informática de la empresas o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Análisis de sistemas de informática.

Responsabilidad técnica y de supervisión de un laboratorio o conjunto de varios de empresas de tipo medio.

Responsabilidad y supervisión técnica en procesos de fabricación.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

**Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):**

Jefatura de Departamento en las Divisiones Funcionales, Analista de Sistemas, Técnico Perfumista en Olores y/o Sabores, Jefe de Proyectos Informáticos, Jefe Comercial, Jefe de Ventas.

**Grupo profesional 8: Nivel Técnicos-Jefaturas Superiores (Direcciones)****I. Competencia:****Competencia técnica:**

Formación: Equivalente a formación académica de grado superior, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.

Especialización: Dominio de un campo técnico, área o división funcional.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a seis años.

**Competencia directiva:**

Si se da en el puesto, es el nivel directivo básico en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de técnicas funcionales y procedimientos.

**Competencia en relaciones humanas:**

Exigencia a un nivel muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

**II. Cometido-iniciativa:**

Dominio de técnicas funcionales, procedimientos y actividades que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

**III. Responsabilidad:**

La ejecución del trabajo está sujeta a políticas y principios de organización y de los de la empresa.

**Actividades tipo o principales:**

Funciones de planificación, ordenación, supervisión y control del área, división funcional o departamento a su cargo.

Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Tareas de análisis, estudios y asesoramiento de alto nivel para las direcciones de la empresa.

Responsabilidad de planificación, desarrollo y control del conjunto de tareas de organización e informática.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación de alto nivel, con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

**Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4):**

Director/a-Jefe (de áreas, divisiones funcionales, departamentos, según la organización de las empresas), Asesor y/o Técnicos superiores con alta especialización.

En el anexo número 1 a este Convenio, como parte integrante del mismo, se recoge el modelo de cuestionario para la consulta a la Comisión Mixta sobre clasificación en grupos profesionales.

**Artículo 16. Modo de operar para la nueva clasificación profesional, en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente Convenio.**

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que modifica sustancialmente las establecidas hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:

a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

- b) En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado.
- c) Ambas partes podrán consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que no tendrá carácter vinculante.
- d) Asimismo las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en este convenio.
- e) Donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, la Comisión Mixta podrá examinar en la empresa en cuestión, las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de empresa, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

**Garantía individual:** Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

#### Artículo 17. *Revisión anual.*

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización de trabajo. En los supuestos de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se procederá como se indica en el artículo anterior.

#### Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

### CAPÍTULO V

#### Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambio de puestos y ceses

#### Artículo 19. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales vigentes en cada momento sobre la citada materia.

Para el ingreso como fijo de plantilla, tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo los contratos a tiempo parcial, de aprendizaje o en prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes.

La Dirección de la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes de los trabajadores, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla.

#### Artículo 20. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico y titulado o grupos 6, 7 y 8: Seis meses.

Personal técnico no titulado y Administrativos o grupos 4 y 5: Tres meses, excepto para el personal comercial que será de seis meses.

Especialistas o grupo 3: Un mes. Para el personal que vende en «stand» será de seis meses cuando se contraten con carácter indefinido y de tres meses en caso de contratación de duración determinada.

Trabajadores no cualificados o grupos 1 y 2: Un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

En los supuestos de contratación por tiempo indefinido, transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación de las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

#### Artículo 21. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las funciones de dirección, jefatura, u otras análogas, así como Contraмаestres, Encargados/as, Capataces, Delegados/as y las de inspección, conserjería, cobro, vigilancia o guarda, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso al resto de los puestos de trabajo, las empresas que no tengan sistema propio acordado con la representación de los trabajadores, establecerán un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución acordada. Si a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la autoridad o jurisdicción laboral.

A los efectos de asegurar la presencia de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en Tribunales, concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo, harán constar en acta levantada al efecto, sus salvedades.

#### Artículo 22. *Plantilla.*

Las empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal, con indicación de la modalidad contractual, y duración del contrato de cada uno, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará a los representantes de los trabajadores si los hubiera a los efectos oportunos.

#### Artículo 23. Escalafones.

Con carácter único o por centro de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por grupos profesionales.

En la confección de los mismos, deberá especificarse: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional al que están adscritos y la fecha de alta en el mismo.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad decide la antigüedad en la empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual, la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la empresa no contesta en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la misma.

#### Artículo 24. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. El traslado de trabajadores —que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes— a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición más competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la empresa al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, salvo lo que al respecto esté establecido en la empresa por pacto expreso, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario, la diferencia de renta en más.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 25. Movilidad geográfica. Procedimiento.

El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores o, de un período de noventa días, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo comprenda a un número de trabajadores de al menos:

Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupe entre 100 y 300 trabajadores.

Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

De efectuarse el traslado de personal, atendiendo en todo caso a lo dispuesto en el presente artículo, así como en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a percibir las compensaciones establecidas en el artículo 24.3.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes: a) lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

#### Artículo 26. Cambios de puesto de trabajo.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando median causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

#### Artículo 27. Trabajos de distinto grupo profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en el plazo de un año, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 21. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

#### Artículo 28. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en el conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado, personal técnico no titulado, grupos 7 y 8: Dos meses.

Grupos 4, 5 y 6: Un mes.

Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción o mantenimiento, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.

Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

## CAPÍTULO VI

### Política salarial

#### Artículo 29. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

#### Artículo 30. Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses o bien mediante cheque o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá garantizarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago, y tendrá efectos liberatorios en relación con la obligación de recoger la firma del trabajador en el recibo de salarios. Ello no eximirá a la empresa de su obligación de entregar a cada trabajador su nómina individual en cada uno de los pagos.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Aquellas empresas que tengan establecidas pagas extraordinarias deberán efectuar su abono antes del día 15 del mes o meses correspondientes.

#### Artículo 31. Salario mínimo garantizado.

Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado de 1.458.290 pesetas brutas anuales.

El salario mínimo garantizado estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa en actividad normal en trabajos medidos o habitual en trabajos no medidos, en jornada normal y completa de trabajo.

No se incluye en el salario mínimo garantizado la antigüedad y los pluses obligatorios.

Los salarios convenio por grupo profesional en ningún caso serán inferiores al salario mínimo garantizado del mismo. Para ello se podrá absorber la parte necesaria del plus convenio o cualquier otro concepto fijo que perciba el trabajador en actividad y jornada normal y completa de trabajo y que no se hubieran incorporado aún al plus convenio. Este salario convenio no servirá de referencia para el cálculo de antigüedad ni otros pluses, ni representará incremento salarial alguno por esta unificación.

Grupos profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

Grupo 1:	1.458.290 pesetas.
Grupo 2:	1.560.369 pesetas.
Grupo 3:	1.691.615 pesetas.
Grupo 4:	1.881.197 pesetas.
Grupo 5:	2.143.686 pesetas.
Grupo 6:	2.508.261 pesetas.
Grupo 7:	3.047.831 pesetas.
Grupo 8:	3.864.474 pesetas.

Para 1997 se incrementará la tabla en el porcentaje que resulte de la previsión del IPC que haga el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

#### Artículo 32. Incrementos salariales.

I. Modelo de referencia salarial. Las organizaciones signatarias del presente Convenio han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la masa salarial bruta de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera masa salarial bruta, la formada por los conceptos siguientes con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

##### 1.1 Retribuciones salariales brutas:

Nota A:

Salario base.  
Plus convenio.  
Beneficios y pluses.  
Incentivos.  
Complementos y primas.  
Pagas extraordinarias.

##### 1.2 Otros conceptos económicos:

Nota B:

Comisiones.  
Dietas.  
Premios y prestaciones especiales.  
Becas.  
Subvenciones a comedor.  
Vivienda.  
Otros beneficios sociales no retributivos.

##### 1.3 Retribuciones horas extraordinarias.

##### 1.4 Otras retribuciones: Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuado solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2. Una vez calculada la masa salarial bruta a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes.

2.1 Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

- Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.
- Los de carácter asistencial y social empresarial tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economato, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2 Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, determinarán en este caso el régimen al que han de ajustarse.

2.3 La masa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional número 0.

#### II. Incrementos.

##### A) Año 1996:

Una vez depurado el concepto masa salarial bruta de 1995 de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I se procederá a incrementar la masa salarial bruta en el 3,5 por 100 de su actual importe.

Los incrementos de la masa salarial bruta de cada empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto de los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las deducciones contempladas.

Realizadas las operaciones antes dichas, a continuación se llevarán a cabo las acciones siguientes:

1. Se reservarán 0,5 puntos (del 3,5 por 100 pactado) para:

Nuevas antigüedades.  
Ajuste de abanicos salariales.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridades que figura en el párrafo anterior.

Respecto de los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 31, serán de obligado cumplimiento por las empresas.

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Las empresas utilizarán el 3 por 100 de masa salarial bruta, depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad de cada trabajador percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente Convenio como jornada máxima anual constituirá el salario/hora total (SHT). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en cuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

#### B) Año 1997:

Una vez depurado el concepto masa salarial bruta de 1996, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la masa salarial bruta homogeneizada en el porcentaje que resulte del IPC previsto, conforme se describe en el artículo 31.

Del incremento pactado se detraerán 0,5 puntos, destinado a los mismos conceptos que en 1996.

III. Calendario de ejecución. Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de la misma. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa aportará por escrito los datos de su masa salarial bruta desglosada por conceptos y grupos profesionales, así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores. Los representantes de los trabajadores examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente, de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

En el supuesto de desacuerdo en aplicación de este artículo se podrá acudir a la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en este Convenio.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores, se dará cuenta a los trabajadores exponiéndolo en el tablón de anuncios.

En cuanto al año 1997, y una vez computada, en caso de producirse, la revisión salarial del año 1996, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de treinta días a partir de la revisión salarial, de producirse ésta o en el plazo de sesenta días a partir del 31 de diciembre de 1996, en el supuesto de no producirse. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, se procederá de igual forma que para el año 1996.

#### Artículo 33. *Inaplicación salarial.*

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotarse 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 indeseados.

1. El incremento salarial pactado podrá no aplicarse cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente que, tras un año de pérdidas en sus ejercicios contables, la aplicación íntegra pueda dañar la estabilidad económica de la misma, teniendo en cuenta las previsiones del ejercicio en curso. El uso de esta cláusula de inaplicación en aquellas empresas que la hayan utilizado tres años consecutivos o cuatro alternos, en un período de cinco, requerirá autorización expresa de la Comisión Mixta. A tales efectos será requisito imprescindible:

- a) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta central, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia o de su actualización para el segundo.

- b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento concreto a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma, o, de no existir éstos, con las federaciones sindicales firmantes del Convenio en su ámbito territorial. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez, a la Comisión Mixta del Convenio para que lo archive y dé fe del mismo cuando fuera requerida para ello.

- c) La negociación tendrá un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

- d) En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán solicitar de la Comisión Mixta su intervención. De solicitarse dicha intervención, deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación indicada en el apartado 2 del presente artículo, para que ésta pueda pronunciarse en plazo de treinta días desde la recepción de la solicitud citada anteriormente. Si a juicio de la Comisión, la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir su intervención a un acuerdo, la Comisión Mixta decidirá para establecer el incremento de aplicación en la empresa.

2. La Dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores, o a las federaciones sindicales firmantes, la siguiente documentación:

Balances y cuentas de resultados de los años de referencia, con las correspondientes auditorías, en su caso, y las declaraciones del Impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En el supuesto de no disponer de la citada documentación en el plazo previsto en el apartado anterior, la empresa deberá presentar los datos provisionales de que disponga, sin perjuicio de presentar los definitivos cuando obren en su poder.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

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.

3. El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento, retributivo. En todo caso, serán de plena aplicación en la empresa los salarios mínimos garantizados del Convenio.

4. Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del Convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del Convenio será de plena aplicación en la empresa.

5. En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión Mixta del Convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello, si fuera necesario, los datos que correspondan.

#### Artículo 34. *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 1996 un incremento con respecto al 31 de diciembre de 1995 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996, sirviendo, por

consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1996.

Para 1997 se aplicará la cláusula de revisión salarial del mismo modo que para 1996 sobre la cifra de inflación prevista, conforme se indica en el artículo 31.

Asimismo, se reajustarán las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales, tabla de pluses, dietas y salarios de aprendices, de acuerdo con la revisión que se produzca.

El kilometraje no se reajustará, sino que solamente se actualizará en su base de cálculo para aplicación de futuros incrementos.

#### Artículo 35. *Antigüedad.*

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio, seguirá congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución las anualidades, los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector.

Para las empresas de nueva creación, se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades:

Modelo anual: 5.220 pesetas/año.  
Trienios: 13.050 pesetas/año.  
Quinquenios: 26.100 pesetas/año.

Las cifras anteriormente señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

#### Artículo 36. *Pluses.*

Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus convenio.

1. Los pluses obligatorios, cuando se den las circunstancias que originen su percepción, son compatibles entre sí.
2. Los pluses obligatorios que se abonaban con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se incrementarán en el porcentaje pactado, depurándose los montantes de la masa salarial bruta.
3. Los que se originen a partir de este Convenio se calcularán tomando como base la siguiente tabla:

Grupo 1: 2.570 pesetas/día.  
Grupo 2: 2.752 pesetas/día.  
Grupo 3: 2.983 pesetas/día.  
Grupo 4: 3.317 pesetas/día.  
Grupo 5: 3.779 pesetas/día.  
Grupo 6: 4.426 pesetas/día.  
Grupo 7: 5.375 pesetas/día.  
Grupo 8: 6.817 pesetas/día.

y aplicando los siguientes porcentajes:

- a) Nocturnidad: 25 por 100.
- b) Penosidad: 10 por 100.
- c) Toxicidad: 10 por 100.
- d) Turno cerrado (artículo 68): 10 por 100 de la base del grupo 3 citado en este artículo.
- e) Turno continuo (artículo 68): 15 por 100 del salario mínimo garantizado del grupo profesional 3, a aplicar sobre todos los grupos linealmente.

Las cantidades que se vinieran percibiendo actualmente por trabajar a turnos, aunque tuvieran distinta denominación, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose en todo caso, aquellas condiciones que fueran más beneficiosas para los trabajadores que las aquí contempladas.

4. Para 1997 las tablas se incrementarán en el porcentaje pactado conforme se establece en el artículo 31.

#### Artículo 37. *Incentivos.*

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o por calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema

de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a los representantes de los trabajadores. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la jurisdicción social, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de prueba, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárselas con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

La remisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora, deberá percibir un incremento sobre su salario o actividad normal.

Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima, no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en todo caso, a las retribuciones que viniera percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.

Cuando, por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

En los cambios de centro de trabajo, cuando el trabajador tenga establecida una parte de sus retribuciones en forma de comisión, incentivos, premios por objetivos, etc., requerirá que la retribución variable se adecue a las previsiones del nuevo centro, sin que ello suponga perjuicio sobre sus retribuciones a igual actividad y rendimiento.

## CAPÍTULO VII

### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, vacaciones y corrección de absentismo

#### Artículo 38. *Jornada de trabajo. Calendario laboral.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de mil setecientas sesenta y ocho horas de trabajo efectivo para 1996 y de mil setecientas sesenta horas de trabajo

efectivo para 1997, sin que la reducción establecida para 1997 signifique necesariamente una reducción del número de días de trabajo. Se establece la posibilidad de su flexibilización o adaptación a partir de la firma de este Convenio, en función de las puntas de producción. La aplicación práctica a nivel de empresa de esta flexibilización o adaptación, se llevará a cabo de acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no haya representantes de los mismos, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o «Boletines Oficiales» que en cada caso correspondan, las empresas señalarán con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir los horarios, las fiestas nacionales, autonómicas y locales así como el cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. El calendario laboral estará expuesto durante todo el año.

En la elaboración del calendario anual, podrá establecerse de mutuo acuerdo, una distribución irregular de la jornada, de modo que en determinados períodos del año la jornada ordinaria puede ser superior a nueve horas diarias.

Por razones de producción y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la empresa podrá cambiar la distribución de hasta cincuenta 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 de siete días a los representantes de los trabajadores y a los propios afectados.

Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con aplicación de lo previsto en el artículo 74 y siguientes del presente Convenio para la mediación y arbitraje.

El tiempo de descanso (bocadillo) será considerado tiempo de trabajo efectivo, allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo expreso.

#### Artículo 39. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, en cada empresa se analizará conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias de nuestro entorno europeo en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor: se acuerda su realización en los siguientes supuestos:

Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.

En caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se acuerda el mantenimiento, en el supuesto de no ser previsibles y sustituibles por empleo, de las horas extraordinarias correspondientes a los siguientes supuestos:

Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprescindibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente y ello sea evidente.

Ausencias imprevistas.

Puesta en marcha y/o paradas.

Cambios de turno.

Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

Mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida según lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio Colectivo. Se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulables a días enteros. La empresa acordará con el trabajador las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso. Las horas extraordinarias compensadas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a los efectos del tope máximo anual establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se abonarán a razón de 1,50 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, salvo pacto expreso en la empresa. En ningún caso podrán compensarse económicamente más de cuarenta horas extraordinarias al año. Esta limitación no afecta a las tareas de mantenimiento y proceso de datos.

#### Artículo 40. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de conservación y reparación, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

Las empresas podrán excluir como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del período vacacional, se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Incapacidad temporal: las empresas, cuando se produzca una situación de incapacidad temporal durante el período vacacional, y en el supuesto

que éste no se interrumpa y solamente durante dicho período, complementarán hasta el 100 por 100 del salario que debiera percibir el trabajador en dicho período, las prestaciones económicas de incapacidad temporal.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones, al término de su período ordinario de descanso.

#### Artículo 41. *Complemento de incapacidad temporal.*

Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social y de las mutuas de accidentes, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización y maternidad.

#### Artículo 42. *Corrección del absentismo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3. Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

##### Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

##### Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

##### Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

##### Las ausencias derivadas de hospitalización.

##### Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la Dirección de la empresa, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

##### Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal.

4. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo como tal la incapacidad temporal de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el período 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.

No se considera a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintinueve días.

5. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

6. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que, una actuación realista y negociadora, pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

## CAPÍTULO VIII

### Desplazamiento, dietas, licencias y excedencias

#### Artículo 43. *Desplazamiento y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán, salvo en los supuestos en los que en la empresa se establezca otro sistema de compensación más beneficioso, una dieta de 1.991 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 3.403 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y 6.783 pesetas, cuando, además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permutan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conformen el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 33,32 pesetas.

#### Artículo 44. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días hábiles por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por hasta otros dos naturales en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 kilómetros, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 kilómetros.

3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro días cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 kilómetros, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 kilómetros.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

8. Por el tiempo indispensable para la retención de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto a los señalados en los números uno a tres del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

**Artículo 45. Asistencia a consultorio médico.**

Cuando por razón de enfermedad del trabajador, éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social.

**Artículo 46. Licencias sin sueldo.**

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de tres días al año como máximo en las siguientes condiciones: Ser solicitado con una antelación mínima de siete días, no unirlos a vacaciones ni a «puentes». Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso productivo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado se concederá por el tiempo necesario.

**Artículo 47. Excedencias.****I. Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo.**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se podrá producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente, aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría o grupo profesional. Si no existiese vacante en la categoría o grupo profesional, y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

**II. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.**

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

En la excedencia para cuidado de hijos, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto

de trabajo del mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de un año, con reingreso automático, para atender enfermedad de carácter grave del cónyuge, o bien padres e hijos solteros, cuando el cónyuge trabaje y estos convivan con ellos.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

**III. Excedencias especiales.**

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nomenclamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar o prestación social sustitutoria, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

**Artículo 48. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

**CAPÍTULO IX****Régimen disciplinario****Artículo 49. Régimen de faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

**Artículo 50. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 51. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.

#### Artículo 52. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a dicha empresa.

12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 53. *Falta muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos ajenos a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes y el acoso sexual serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufrá 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.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 54. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita, motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

#### Artículo 55. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### Artículo 56. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud laboral. Medioambiente

#### Artículo 57. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente.

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 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos

en el medio ambiental laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador, se prevendrán evitando: 1) su generación, 2) su emisión y 3) su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología, se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve aejas.

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será, a los efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma, a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días, desde su recepción.

1.8 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene, con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas, hasta que el riesgo desaparezca.

1.9 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencias en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

## 2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1 En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por los representantes de los trabajadores, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la empresa.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

2.4 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales, siempre y cuando éstas les sean concedidas por miembros del Comité de Empresa, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 63.2.D.

Asimismo, dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas cada uno de ellos para asistir a cursos de formación sobre seguridad e higiene impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

## 3. Vigilancia del riesgo.

3.1 La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente —cuando lo hubiere— por el Departamento de Seguridad y Medicina de la empresa, elaborará:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores.

El procedimiento establecido en el apartado anterior, deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

3.2 Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

## 4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

4.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

4.3 Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, realizarse como mínimo anualmente y adecuarse a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Se hará una exploración ginecológica anualmente a las trabajadoras mayores de treinta y cinco años, siendo dicha exploración de carácter voluntario para las mismas. Se entiende por exploración ginecológica la exploración física de la paciente y frotis vaginal.

5. Programas, presupuestos y controles: El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen, acerca del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

6. Tecnología y organización del trabajo: El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad: Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad o materias primas, régimen de turnos, etc.) puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

## 8. Comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medio Ambiente:

Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de trabajo, que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- Su composición será paritaria.
- Estará asistido por los asesores designados para cada una de las partes.

3. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas del sector de Perfumería.

4. Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.

5. Podrá emitir informes a requerimiento de las partes, acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios, velar y orientar para conseguir, en el ámbito de las empresas, las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

Materias primas peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa.

Seguimiento de las enfermedades peligrosas.

Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.

Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores, y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específicos en materia de seguridad e higiene, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

#### Cláusula transitoria.

El 11 de febrero de 1996 entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que prevé su desarrollo reglamentario y que es de eficacia directa, constituyendo una norma de derecho mínimo necesario indisponible. Esta Ley contiene normas relativas a la prevención de riesgos, protección de la seguridad y salud en el trabajo, deberes y obligaciones de empresarios y trabajadores, delegados de prevención y comités de seguridad y salud, que se complementan con los contenidos de este Convenio.

En el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Convenio, la Comisión Mixta del mismo ultimarán un texto refundido de los contenidos de la Ley y del propio Convenio y que entrará en vigor con rango de Convenio con su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o como máximo a los treinta días de su firma.

#### Artículo 58. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector de la Perfumería y Afines debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendientes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Mostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la empresa, como de los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO XI

### Régimen asistencial

#### Artículo 59. Economato.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de marzo de 1958; la Orden de 12 de junio de 1958 que la desarrolla; el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población, para constituir uno colectivo, o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo, legalmente establecidas, sitas en el lugar.

#### Artículo 60. Comedores de empresa.

En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores, en su caso, el régimen a que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo, la empresa proveerá a dicho servicio de los medios materiales y humanos, así como de los utensilios y menaje necesarios para su buen funcionamiento.

#### Artículo 61. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: Dos batas al año.

Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

## CAPÍTULO XII

### Derechos sindicales

#### Artículo 62. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresas, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

#### Artículo 63.

A) De los sindicatos:

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra

dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Dirección de las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

#### B) De la acción sindical:

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación la Dirección de la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores al mismo.
- A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.
- A utilizar horas sindicales por parte de la Dirección de la sección sindical para el desarrollo de su actividad, siempre y cuando éstas les sean cedidas por Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 65.B.4 del presente Convenio.

#### C) De los cargos sindicales:

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la Dirección de la empresa, debidamente acreditados por su sindicato y expresamente mandatados y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o en la Comisión Mixta Interpretativa del mismo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor, siempre que la empresa esté afectada por este Convenio.

#### D) Cuota sindical:

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe

de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

E) Prácticas antisindicales: Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

#### Artículo 64.

##### A) De los Delegados sindicales:

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representadas por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

##### B) Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados u oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

9. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC-1 y los TC-2.

#### Artículo 65. *Comités de Empresa.*

##### A) Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

##### 1. Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultado, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

##### d) En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

La Dirección de la empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

##### 2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la misma.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A.1.a) y c) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

##### B) Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se establecerán a nivel de empresa pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## CAPÍTULO XIII

### Formación

#### Artículo 66. *Formación.*

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores.

1. Las empresas podrán organizar cursos 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.

2. 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 del 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.

Los planes sometidos al Acuerdo Nacional 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, y en cualquier caso diez días antes de la finalización de plazo oficial de presentación de los planes de empresa, los citados representantes no hubieran reflejado su posición de desacuerdo motivada al respecto, se entenderá que están de acuerdo con el plan presentado.

3. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de los sindicatos firmantes del Convenio y 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 este Comité Paritario:

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, y 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 auto-ridad 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) Este Comité ejercerá las funciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua asigna 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.

4. Permisos individuales de formación: Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua, 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 el 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, seis meses en la empresa y un año en el sector, 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 ciento cincuenta 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 disfrute simultáneamente nunca podrá ser superior, salvo pacto en contrario, a:

Uno, en empresas de 10 o menos trabajadores.

Dos, en las de 11 a 50.

Cinco, en las de 51 a 100.

Diez, en las de 101 a 250.

Veinte, en las de 251 a 500.

Cuarenta, en las de 501 a 1.500.

Ochenta, en las de más de 1.500.

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

#### CAPÍTULO XIV

##### Disminuidos físicos

Artículo 67. *Disminuidos físicos.*

1. Las empresas acoplarán a su personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo

o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de disminución física por otras razones, la empresa procurará el mejor acoplamiento del trabajador dentro de sus posibilidades.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo, y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

#### CAPÍTULO XV

##### Trabajos a turnos

Artículo 68. *Trabajo a turnos.*

Se entiende por «proceso continuo», el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las veinticuatro horas del día, durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores.

Se entiende por turno cerrado, aquel en que se desarrolla el trabajo durante las veinticuatro horas del día, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retraso, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con veinticuatro horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas, a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Cuando no se encuentre sustituto, ante una ausencia imprevista, podrá exigirse la permanencia en el puesto del trabajador a relevar con el límite de cuatro horas.

Para el abono de los pluses correspondientes se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del presente Convenio.

#### CAPÍTULO XVI

##### Comisión Mixta

Artículo 69. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 70. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 71. *Estructura.*

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos,

La Comisión Mixta central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas que, en su caso, puedan constituirse preferentemente en las Comunidades Autónomas con suficiente implantación industrial y organización sindical y patronal sectoriales.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta central.

#### Artículo 72. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, UGT, CC.OO. o STANPA.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de quince días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de STANPA, UGT, y CC.OO., se constituirán las Comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior a las que será aplicable, en orden a su funcionamiento, el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

#### Artículo 73. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta, en todo caso, lo previsto en el capítulo siguiente sobre competencias y procedimientos.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma, a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio, y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

5.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por STANPA con periodicidad anual.

5.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales sindicales y STANPA con periodicidad anual.

5.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad y Salud.

5.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el sector afectado por el Convenio.

## CAPÍTULO XVII

### Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### Artículo 74.

El presente acuerdo tiene por ámbito el territorio nacional y sus estimaciones obligan a las organizaciones sindicales firmantes y a STANPA.

#### Artículo 75.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas de la Industria de Perfumería y Afines.

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

#### TÍTULO PRIMERO. CONFLICTOS COLECTIVOS

#### Artículo 76.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores.

2. A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución afecte a intereses colectivos.

#### Artículo 77.

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
- Mediación.
- Arbitraje.

#### Artículo 78.

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. En los conflictos colectivos, de interpretación o de intereses, se producirá necesariamente mediación, antes de acudir a la jurisdicción de lo social, cuando lo soliciten una de las partes. Será preceptivo el mutuo acuerdo para la mediación en los conflictos individuales y, en todos los casos, para el arbitraje.

3. Las partes harán constar documentalmente las divergencias. Si la mediación se produce de mutuo acuerdo, éste conllevará la designación del mediador o la petición de que lo designe la Comisión Mixta. En el supuesto de petición de parte, será ésta la que designe el mediador o lo solicite a la Comisión Mixta.

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta, quien actuará como mediador, dictando su propuesta de solución al problema a ella sometido. En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La Comisión Mixta central concretará la interrelación de esas funciones de mediación y/o arbitraje con los organismos y procedimientos de mediación y arbitraje de las Comunidades Autónomas.

#### Artículo 79.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 77, apartados 2, 3 y 4, de este acuerdo.

#### TÍTULO SEGUNDO. COMITÉ PARTARIO

##### Artículo 80.

A los efectos de lo establecido en este capítulo la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- Aprobar un Reglamento de funcionamiento.
- Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparen por la Secretaría de la Comisión.

#### CAPÍTULO XVIII

##### Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales

##### Artículo 81. Adhesión al ASEC.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo ratifican en su totalidad y sin condicionamiento alguno el ASEC, así como su Reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan, en consecuencia, sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito del sector de Perfumería y Afines, de acuerdo con el artículo 5.2 ASEC.

##### Artículo 82. Ambito funcional de esta adhesión.

El ámbito de esta adhesión y su desarrollo reglamentario por parte de la Comisión Mixta del propio Convenio, será, para los conflictos señalados en el artículo 76 del mismo, el de las empresas comprendidas en el artículo 1 del mismo, así como aquellas empresas del sector de la Perfumería que, teniendo Convenio propio se adhieran expresamente a este capítulo o establezcan el Convenio de sector como derecho supletorio en todo lo no previsto en el Convenio de empresa.

##### Cláusula transitoria.

La Comisión Mixta de este Convenio, en un plazo máximo de tres meses desde la firma del mismo, ultimaré el Reglamento de aplicación

de los procedimientos de mediación y arbitraje en el sector, teniendo en cuenta a estos efectos, tanto el ASEC como los capítulos XVI y XVII de este Convenio. Este Reglamento tendrá valor de Convenio a todos los efectos y concretará su puesta en práctica efectiva en coordinación con las propias previsiones del ASEC y su Reglamento.

##### Disposición adicional primera. Acuerdos o pactos.

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre las empresas y sus respectivos Comités, Delegados de Personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

##### Disposición adicional segunda.

Las organizaciones firmantes de este Convenio asumen el compromiso de afrontar la negociación y procurar por dicha vía su integración en el Convenio de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante la vigencia de este Convenio.

##### Disposición adicional tercera. Garantía retroactiva de los incrementos salariales.

Tanto los incrementos económicos fijados a principio de año como la hipotética revisión salarial resultante de la desviación del IPC real de final de año sobre el que ha servido inicialmente de referencia, lo son con efectos retroactivos al 1 de enero para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo, y para todo el período en que, cada 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.

##### Disposición adicional cuarta. Balance de aplicación del Convenio.

En el primer trimestre del segundo año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta central realizará un balance de la aplicación del Convenio, a través de una encuesta que deberá elaborar la misma Comisión Mixta y que será remitida a todas las empresas afectadas.

Dicha encuesta deberá constar de dos cuerpos, uno dirigido a la Dirección de la empresa y otro a los representantes de los trabajadores.

##### Disposición adicional quinta. Contratación con ETT.

Ante la ampliación de las modalidades de contrato de duración determinada, se conviene durante la vigencia del presente Convenio, sin compromiso alguno para los que en el futuro se puedan negociar, a la vista de los resultados de la experiencia recogida de las empresas, establecer limitaciones en la utilización de los contratos de puesta a disposición de ETT:

1.<sup>a</sup> Se fija como límite máximo de horas a contratar con las ETT, el 10 por 100 sobre las horas totales anuales de trabajo de la plantilla fija de la empresa.

2.<sup>a</sup> No computarán para la utilización de este porcentaje de horas las empleadas en contrataciones por causas de fuerza mayor y/o para supuestos de interinidad.

Las partes firmantes reafirman su voluntad de que la utilización de la contratación con ETT se haga para los supuestos y en las condiciones previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, recomendando y velando por su cumplimiento en las empresas.

##### Disposición adicional sexta. Aplicación del Convenio.

Una vez vigente el Convenio de Perfumería y Afines se hace necesaria la aplicación del mismo a nivel de empresa. En el texto del Convenio, y en cada uno de sus artículos, se señala la intervención que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento del mismo.

Por otra parte, dada la densidad del texto convencional y a los solos efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del Convenio, los firmantes creen conveniente recordar esquemáticamente en esta cláusula los aspectos de este Convenio que requieren intervención de los representantes de los trabajadores, estando, en cuanto a dichas intervenciones

y sus modalidades a lo previsto, específicamente en cada uno de los artículos del mismo.

1. Con periodicidad anual:

a) Con carácter prioritario en el tiempo:

MSB y distribución de la misma: Artículo 32, I y III.

Aplicación de los incrementos salariales de cada año: Artículo 32, II y III.

Ordenación de la jornada: Artículo 38.

Calendario laboral: Artículo 38.

Clasificación profesional: Artículos 16 y 17.

b)

Plantillas: Artículo 22.

Análisis de horas extras: Artículo 39.

Plan anual de prevención de riesgos laborales: Artículo 57.3.1.

Información y seguimiento de la situación económica e industrial de la empresa: Artículo 65.A.1.b).

2. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto:

Implantación de nuevo sistema de organización del trabajo: Artículos 10, 64 y 65.

Introducción de nuevas tecnologías: Artículo 11.

Sistema de valoración de los concursos-oposición y su aplicación concreta: Artículos 21.2 y 65.A.7.

Amortización de vacantes: Artículo 22.

Modificación de los sistemas de incentivos: Artículo 37.

Seguimiento mensual de las horas extras: Artículo 39.

Notificación de sanciones: Artículos 54 y 64.B.5.a).

Información económica trimestral y demás información laboral señalada en el artículo 64 del ET y en el Convenio: Artículos 64 y 65.

Disposición adicional séptima. *Grupo de trabajo sobre la mujer trabajadora.*

Se acuerda constituir un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Mixta para analizar las posibles desigualdades que, por razón de sexo, puedan darse en el sector.

Disposición adicional octava. *Comités sindicales europeos.*

Las partes se comprometen a instar de las organizaciones europeas sectoriales, así como de las empresas y grupos industriales transnacionales, la constitución de los Comités sindicales europeos en las empresas y grupos con centros de trabajo en más de un país.

Disposición adicional novena. *Conceptos salariales.*

Se crea un grupo de trabajo para que, durante la vigencia del Convenio, establezca los criterios de reordenación salarial del sector, tendentes a su homogeneización y establezca el modelo-tipo de recibo salarial, de posible utilización en el mismo.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

En este sentido, propiciarán mediante pactos de adhesión y articulación, la vinculación al Convenio sectorial de las empresas con Convenio propio, particularmente allí donde la empresa esté afiliada a STANPA y estén representados los sindicatos firmantes del presente convenio.

**ANEXO I**

**CLASIFICACIÓN EN GRUPOS PROFESIONALES**

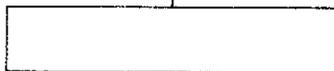
**Documento para consulta a la Comisión Mixta del Convenio de Perfumería y Afines**

Trabajador .....  
Puesto de trabajo o función .....  
Empresa .....  
División funcional .....  
Departamento .....  
Sección .....

Situación actual  ← **Grupo profesional** →  Petición

**ORGANIGRAMA**

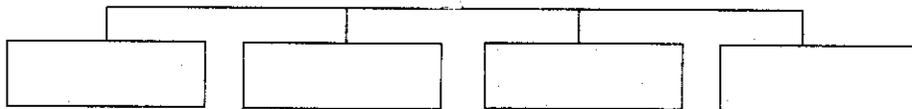
(Puesto de su jefe)



(Su puesto)



(Puesto/s dependiente/s del suyo)



Formación requerida por el puesto de trabajo o función:

**DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**  
**(Por el peticionario)**

Actividades principales (relación de las más importantes - habituales)

- 
- 
- 

Actividades complementarias (ocasionales y no habituales)

- 
- 
- 

Fecha y firma del trabajador o de los Representantes de los Trabajadores:

Manifestaciones - posición de la Empresa (si desea hacerlo en este documento)

- 
- 
- 

Fecha y firma de la Empresa: