

**PREACUERDO DEL CONVENIO
DE
PERFUMERIA Y AFINES**

En Madrid, siendo las 11:00 del día 21 de mayo de 2019, se reúnen en la sede de la ASOCIACION NACIONAL DE PERFUMERIA Y COSMETICA (STANPA), sita en Plaza de Santa Bárbara, 3, de una parte, los representantes de los Sindicatos CCOO INDUSTRIA y UGT-FICA y de otra los representantes de la Organización Empresarial STANPA que a continuación se relacionan, como integrantes de la mesa negociadora del convenio colectivo,

Por la Representación Sindical

Por CCOO Industria

Luis Francisco García García
Jesús Coria Díez
Elisabeth Jiménez Rodríguez
Mercedes Rodríguez Trabado
José Recio Expósito
Andrea Méndez Ramis
Enrique Puchau Martín

Por UGT-FICA

José Carlos Ruiz Palacios
Juan Carlos Ribodigo Fernández
Jesús Manuel Martín Hernández
David Fernández Domingo
Victor Camacho Panadero
Vicente Veguer Peris

Por la Representación Empresarial

María del Val Díez Rodrigálvarez
Manuel Duplá Marín
Pedro Muñoz Gómez
Juan Manuel Mosquera
Javier Verdeal Durán
Julia Marino Collado

MANIFIESTAN

Que, tras diversas reuniones mantenidas durante los meses transcurridos desde la constitución de la Mesa Negociadora, en el día de hoy, en el que cada una de las Organizaciones citadas ha efectuado sus propuestas definitivas, las partes acuerdan dar por

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the document]

finalizadas las negociaciones del Convenio de Perfumería y Afines al haber alcanzado un PREACUERDO, pendiente de ratificación, que se refleja en los siguientes contenidos esenciales:

I.- ÁMBITO TEMPORAL (artículo 4)

Vigencia: tres años: 2019, 2020 y 2021.

II.- CONTRATACIÓN

Contrato de interinidad (artículo 12.1.3)

Dentro del marco legislativo aplicable a la figura del contrato de interinidad, se preverá la posibilidad de que la persona que suscribe el contrato de interinidad y la persona a quien se sustituye puedan desarrollar un adecuado traspaso de tareas durante el mínimo tiempo imprescindible.

Contrato en prácticas (artículo 12.5)

Las partes acuerdan la adaptación del texto convencional para que refleje la posibilidad de celebrar una segunda prórroga, tal y como se prevé en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, el segundo párrafo del artículo 12.5 queda redactado como sigue:

"Si la duración del contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo legal, se podrá prorrogar en los términos previstos en la ley mediante acuerdo de las partes".

Indemnización de contratos (artículo 12.8)

Las partes acuerdan la adaptación del texto convencional a la normativa vigente. En consecuencia, el artículo 12.8 queda redactado como sigue:

"En aquellos contratos que tengan establecida por disposición legal una indemnización al finalizar su periodo de vigencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista legalmente y que, a la firma del presente convenio, equivale a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio".

Empresas multiservicios (artículo 13)

Se acuerda que en el contrato de prestación de servicios a suscribir con la empresa contratista o subcontratista se incorporará una referencia explícita al compromiso de cumplimiento por parte de la empresa contratista o subcontratista de las normas, convenio colectivo o pacto que resulte de aplicación a las relaciones laborales con sus trabajadores.

Teletrabajo (artículo 15)

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 've as', 'JM', and several large scribbles.

La redacción vigente del artículo 15 será adaptada de forma que se explicita de forma clara que esta modalidad de trabajo se fundamenta en los siguientes aspectos:

- El carácter preponderante de la prestación de servicios en el domicilio de la persona trabajadora de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- La voluntariedad y el carácter reversible de esta modalidad de trabajo.
- La empresa definirá los puestos de trabajo y personas trabajadoras bajo esta modalidad de teletrabajo. En este proceso de definición, la empresa recabará en todo caso la opinión de la representación legal de los trabajadores, que no será vinculante para la empresa.
- Las personas que desarrollen su labor en la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras de la plantilla en la empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores y trabajadoras en los términos previstos por la ley.

Desconexión digital (materia regulada por primera vez)

Las partes acuerdan introducir en el Convenio la mención al derecho a la desconexión digital, en línea con lo dispuesto en la legislación vigente. Se acuerda incluir un artículo específico con el siguiente redactado:

“Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo.

Las empresas elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos a los efectos anteriores, en los términos previstos legalmente.”

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'V. de S.', 'JM', and several other illegible signatures.

III.- INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES

Períodos de prueba (artículo 23)

Se acuerda adaptar los períodos de prueba regulados en el artículo 23 del Convenio, de forma que refieran a los Grupos Profesionales y a las funciones del área comercial eliminando la referencia a las titulaciones de conformidad con los nuevos plazos contenidos en la siguiente tabla:

	Personal áreas no comerciales	Personal comercial	Stand	Auxiliar de venta
1	1 mes	X	X	1 mes
2	1 mes	X	2 mes	2 meses
3	1 mes	1 mes	3 meses	X
4	2 meses	4 meses	4 meses	X
5	2 meses	4 meses	4 meses	X
6, 7, 8 y 0	6 meses	6 meses	X	X

Las personas con contratos temporales inferiores a dos meses tendrán un período de prueba máximo de 15 días.

Movilidad Geográfica. Traslados Individuales (párrafo cuarto del artículo 26.3)

Se acuerda eliminar la referencia al mantenimiento del disfrute de vivienda para las personas afectadas por la medida, quedando la redacción del párrafo cuarto del artículo 26.3 del Convenio de la siguiente manera:

"Notificada la decisión de traslado, la persona afectada por dicho traslado, 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,

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large 'A' at the top and several illegible signatures below.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'M' at the top and several illegible signatures below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JM', 'L', 'S', and 'BA'.

"La jubilación será obligatoria al cumplir la persona trabajadora la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) *La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.*
- b) *Toda extinción que se produzca por jubilación obligatoria al amparo de este artículo deberá estar acompañada de alguna política de empleo razonable dirigida a mejorar la calidad y la estabilidad en el empleo. Se considerará cumplido este requisito por la adopción por parte de la empresa de alguna de las siguientes medidas, sin carácter limitativo:*
- *la contratación de nuevos trabajadores;*
 - *la transformación de contratos temporales en indefinidos;*
 - *el fomento del uso de la contratación indefinida;*
 - *la promoción de la contratación de empleados jóvenes y/o de colectivos de personas trabajadoras con baja empleabilidad, desempleados de larga duración o personas en riesgo de exclusión; o*
 - *el relevo generacional y la activación del uso del contrato de relevo y de los contratos formativos.*
- c) *Las empresas deberán informar a la representación legal de los trabajadores de las extinciones llevadas a cabo en el marco de este artículo, así como de la política de empleo de acompañamiento a la misma."*

IV.- POLITICA SALARIAL:

Incrementos salariales (artículo 35.II):

Se establece un incremento del 2% para el año 2019, del 2% para el año 2020 y del 2% para el año 2021.

Actualización salarial (artículo 37):

En el supuesto de que el sumatorio de la tasa de variación anual del IPC a 31 de diciembre de 2019, 2020 y 2021, respectivamente, publicadas por el Instituto Nacional de Estadística, resultase superior al 6%, se procederá a efectuar, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una actualización al alza exclusivamente de las tablas de SMG (artículo 34) vigentes a 31 de diciembre de 2021 del exceso respecto al 6% para su aplicación con efectos

Verets JM [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

5

prorrateándose por meses los periodos 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 de la persona que se traslada y de los familiares a su cargo y que convivan con esa persona, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real”.

Supuestos de desafectación en caso de movilidad geográfica para personas discapacitadas y víctimas de violencia de género (incluir como nuevo párrafo 5º del artículo 27)

El texto del Convenio incorporará la posibilidad de desafectación de las personas trabajadoras en determinadas circunstancias. Se acuerda incluir un artículo específico con el siguiente redactado:

“La empresa considerará las cargas familiares, la condición de víctima de violencia de género y la situación de discapacidad legalmente reconocida que requiera tratamiento médico regular que no fuera posible dispensar en la localidad de destino de la persona trabajadora incluida en la medida de traslado colectivo a fin de desafectarla de la medida frente a otra persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo en el que, asimismo, concurren las causas alegadas para adoptar la decisión de traslado y siempre que ambas personas trabajadoras resulten equiparables en funciones, competencias y capacidades. Los supuestos de desafectación previstos en este párrafo serán de aplicación a los traslados individuales del artículo 26.3”.

Preaviso en caso de cese voluntario (artículo 31)

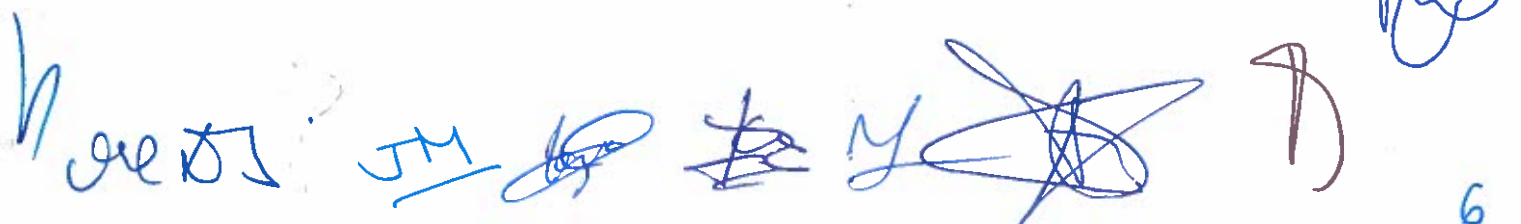
Se acuerda adaptar los plazos de preaviso regulados en el artículo 31 del Convenio, de forma que refieran a los Grupos Profesionales y funciones comerciales eliminando la referencia a las titulaciones de conformidad con el siguiente desglose:

- (i) el plazo del preaviso para el grupo 0 quedará fijado en 3 meses;
- (ii) el plazo de preaviso para los grupos 6, 7 y 8 quedará fijado en 2 meses;
- (iii) el plazo de preaviso para los grupos 4 y 5 en 1 mes, a excepción del personal de las funciones comerciales de estos grupos que quedará fijado en 2 meses;
- (iv) el plazo de preaviso para los grupos 3, 2 y 1 quedará fijado en 15 días.

Jubilación obligatoria (materia no regulada en el Convenio)

Las partes acuerdan introducir en el Convenio la regulación de la jubilación forzosa según la siguiente redacción:

h. are. JM



1 de enero de 2022, en aquellas empresas que no tengan convenio propio. En ningún caso dicha actualización se aplicará con efectos retroactivos a los años 2019, 2020 y 2021.

En el supuesto de que el sumatorio de la tasa de variación anual del IPC a 31 de diciembre de 2019, 2020 y 2021, respectivamente, publicadas por el Instituto Nacional de Estadística, resultase inferior al 6%, dicho diferencial negativo respecto al incremento del 6% se tendrá en consideración para la negociación del incremento del siguiente convenio.

Desplazamientos y dietas (artículo 40)

Se acuerda modificar el artículo 40 modificando el párrafo primero e incorporando un nuevo párrafo tercero según la siguiente redacción:

“Las personas trabajadoras 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 en el 2019 una dieta de 20,90 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 35,73 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y 71,25 euros, cuando, además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Las empresas podrán sustituir el sistema de dietas por un sistema de gastos pagados, siempre y cuando los importes a reembolsar sean iguales o superiores a los especificados en el párrafo anterior para las dietas, en cuyo caso los trabajadores vendrán obligados a justificar todos los gastos efectuados en el viaje o desplazamiento”.

V.- JORNADA

Acumulación de días de descanso para el colectivo de personas trabajadoras con cometido fundamental de venta de productos en establecimientos (artículo 42, párrafo 7)

Se acuerda modificar el párrafo séptimo del artículo 42 del Convenio según la siguiente redacción:

“Para el colectivo de personas trabajadoras que tienen como cometido fundamental tareas de venta de productos en establecimientos comerciales, la jornada anual se distribuirá de tal forma que, además de las fiestas oficiales que en cada caso correspondan, se pueda disfrutar de, al menos, cuatro días hábiles, previo acuerdo con la empresa sobre las fechas de disfrute de los mismos.”

Voers JM [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

VI.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Cómputo de días para la licencia por matrimonio y fallecimiento (artículo 51.1 y 3)

Se acuerda modificar el artículo 51 del Convenio, según la siguiente nueva redacción para el apartado 1 e introducción de un nuevo párrafo tercero para el apartado 3:

"1. Quince días naturales en caso de matrimonio. El cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día no laborable según el calendario que le resulte de aplicación a la persona trabajadora.

3. [...] En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad el cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día no laborable según el calendario que le resulte de aplicación a la persona trabajadora" [...].

Adaptación del régimen de licencias por nacimiento de hijo al marco legal actual (artículo 51.2)

Las partes acuerdan eliminar el apartado 2 del artículo 51, relativo a la licencia de dos días por nacimiento de hijos, al haber quedado superado ampliamente por el nuevo permiso por nacimiento y cuidado de hijo previsto en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En caso, de cambio legislativo por el que se restituya el permiso por nacimiento de hijo se incorporará al Convenio.

Licencia por fallecimiento en otro país: ampliar a afinidad (párrafo cuarto del artículo 51.3)

La licencia por fallecimiento de familiar en otro país será de aplicación también cuando la persona fallecida sea el cónyuge de la persona empleada.

Licencia por boda de familiar: ampliar a segundo grado de consanguinidad y afinidad (artículo 51.4)

Se amplía el derecho de disfrute de licencia por boda de familiar regulado en el artículo 51.4 a los supuestos de matrimonios de nietos/as y abuelos/as de las personas empleadas.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo (artículo 56)

Se adaptan los apartados a) y b) del artículo 56 del Convenio para alinearlos con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019. Los apartados mencionados quedarán redactados de la siguiente forma:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Noves', 'JM', and several other illegible signatures.

"a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo en los términos y con las especificidades previstas legalmente en cada momento.

Igualmente, la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, así como en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento tendrá lugar de conformidad con lo previsto en la normativa vigente en cada momento.

b) La persona que decida abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un periodo inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses."

Licencia para que las personas trabajadoras de turno de noche puedan asistir a exámenes (nuevo supuesto)

Se crea una licencia para asistir a exámenes correspondientes a títulos académicos o a cursos de formación profesional reglada cursados regularmente por parte de los trabajadores en turno de noche. Esta licencia operará en relación con la noche anterior al día del examen, siempre que éste tenga lugar antes de las 14:00 horas.

VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Tramitación de expediente en caso de faltas muy graves (artículo 62)

El expediente contradictorio o procedimiento sumario en caso de faltas muy graves pasará a ser un derecho de la persona trabajadora en lugar de una obligación irrenunciable, tal y como se encuentra regulada actualmente en el artículo 62 del Convenio.

VIII. FORMACIÓN

Las partes acuerdan fomentar la formación para dotarla de mayor calidad y aprovechar los fondos existentes y no empleados en el ámbito del sector. Para ello deciden:

- Convocar a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para encomendarle el estudio íntegro de la propuesta realizada por los Sindicatos en la negociación del Convenio así como de la propuesta que por parte de Stanpa se realice sobre formación.
- Fijar un calendario de reuniones a tal efecto sin perjuicio de su ampliación en caso necesario.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JM' and 'CCOO'.

- Requerir a la Comisión la emisión de un informe final, que en caso de acuerdo, pueda modificar lo establecido en el convenio.

IX. IGUALDAD (artículo 78)

Las partes acuerdan adaptar el Convenio a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta adaptación se extiende en particular al Capítulo de igualdad así como a cualquier artículo del Convenio que requiera ser ajustado a la ley.

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

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

CCOO INDUSTRIA

UGT-FICA

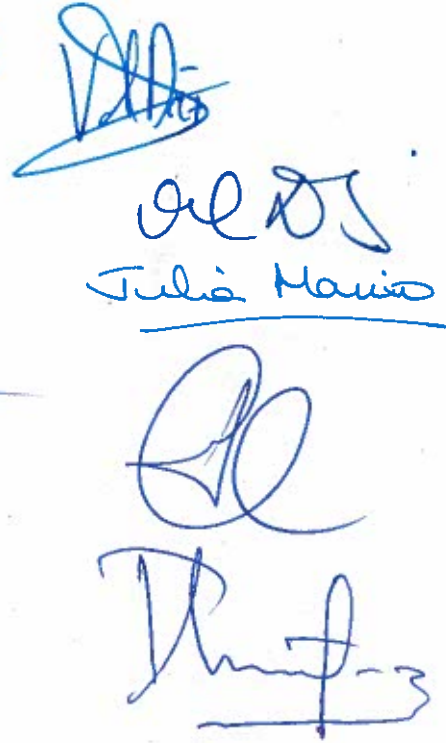
STANPA



Handwritten signatures of CCOO INDUSTRIA, including several stylized signatures in blue ink.



Handwritten signatures of UGT-FICA, including several stylized signatures in blue ink.



Handwritten signatures of STANPA, including a signature that reads "Julia Maria" and other stylized signatures in blue ink.