



fiteqa-cc.oo.

Perfumeria Y Afines



Convenio 2010

COMUNICADO 2

15 de febrero de 2010

Primera reunión de la mesa negociadora

Hoy día 15 de febrero se ha producido la primera reunión de la mesa negociadora, en ella Stanpa ha dado los datos económicos del sector cerrados a 31 de diciembre de 2010 y ha hecho un análisis de dichos datos en relación con la negociación del convenio que se inicia hoy.

FIA-UGT y FITEQA-CCOO, han hecho también una valoración de lo que ha supuesto la aplicación del convenio en estos tres años de vigencia, y del cambio de realidad en la que se negociará el presente convenio. Acto seguido, hicieron entrega de su plataforma unitaria reivindicativa y explicaron la misma, quedando emplazados para el día 4 de marzo.

PLATAFORMA SINDICAL UNITARIA

Vigencia

- Plurianual en función de los contenidos.

Salarios

- Mejora moderada del poder adquisitivo en función de IPC real en la vigencia del convenio
- Salarios variables. Regulación del art. 41º adaptándolo a la realidad actual, en cuanto a incentivos para otras divisiones orgánicas distintas de las fabriles
- Intervención de la Representación de los Trabajadores en la actualización anual de los objetivos de ventas para el establecimiento de las comisiones, incentivos, primas o cualquier otro concepto variable sujeto a cantidad o calidad del personal incluido en éste sistema.
- Incluir al final del segundo párrafo del Art. 34 "*estarán excluidas del SMG las comisiones de ventas mínimas que perciban los agentes comerciales*".
- Art. 34, aclaración párrafo 4º en relación a la no absorción del incremento salarial anual, en salarios superiores al SMG del convenio o de las tablas de empresa.

- Art. 39 Pluses, incrementos aparatado a) 30%, b)15%, c) 15%, d y e) referencia al G3
- Revisión anual del kilometraje y las dieta
- Incluir compensación especial para festivos, del 25%, y para los días 1y 6 de enero y el día 25 de diciembre de un 50%.
- Consolidación de un 5% del plus de turnicidad cerrado o continuo. Cuando los trabajadores alcancen los 20 años de trabajo en este tipo de jornada consolidación total del plus.

Empleo y contratación

- Compromiso de estabilidad en el empleo en el sector y nuevas contrataciones
- Empleo de personas con capacidades diferentes y adaptación de puestos para este colectivo, seguimiento del cumplimiento de la LISMI por parte de la Representación de los trabajadores.
- Discusión previa con los Representantes de los trabajadores sobre futura subcontratación de actividades, limitaciones a las mismas y definición de qué se entiende por **“actividad principal”**
- Adaptación del redactado a las modificaciones legislativas posteriores a la entrada en vigor del anterior convenio, (sucesión de contratos en puesto y no sólo trabajador, etc)
- Contratación de fijos-discontinuos en campañas para evitar la eventualidad en el sector
- Ampliación del texto en cuanto al Teletrabajo en relación a condiciones y garantías de las personas que operan en esta modalidad.
- Fomento de contrato de relevo

Jornada: duración y ordenación del tiempo de trabajo

- Reducción de la duración total del tiempo de trabajo, en trabajo a turnos y/o nocturno, tiempo de reducción a libre disposición de las personas en días completos para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.
- Garantía de disfrute de vacaciones en cualquier caso de IT
- Adaptación de la jornada diaria del personal que trabaja en de comercios y grandes superficies, en relación con el convenio de aplicación, independientemente de dónde presten sus servicios.
- Art.45 incluir un redactado para regular: las horas nocturnas (exceso de jornada en reyes y rebajas), las horas de formación que sean exceso de jornada y el exceso de jornada en convenciones para el personal de comercios y grandes almacenes.
- Art. 42 para el personal que trabaja en grandes almacenes, además de disfrutar del mínimo de cuatro días hábiles de libre disposición, el resto de los días excedentes de calendario, la elección se realizará al 50% entre trabajadora y empresa.
- Los calendarios laborales se elaborarán con la intervención de la representación de los trabajadores, siendo necesario el acuerdo o en su defecto obligatoriamente se deberá pasar por mediación de la comisión mixta.
- Horas Extraordinarias.- Equiparación de la compensación en descanso con la económica siendo ambas el mismo porcentaje.
- Elección de turno para personas que cursa estudios homologados
- Clarificar en cuanto a la garantía del 100% del salario en las IT derivadas de hospitalización y añadir el supuesto asimilado de intervenciones ambulatorias con reposo domiciliario
- Art. 46 ampliación a 21 días naturales en periodo del 1 de junio al 30 de septiembre, a petición del trabajador.

Organización del trabajo

- Concretar con respecto a la organización del trabajo, los niveles de información periódica, información previa, de consulta y/o de negociación con acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, así y como la participación dinámica.

- Adecuación del art. 10º en cuanto a primas o incentivos, no exclusivamente en el ámbito fabril y relacionar con el art. 41º en el mismo sentido.
- Regular desplazamientos y traslados que no impliquen cambio de domicilio. Compensación de un % del salario base, también para desplazamientos al extranjero de varios días

Clasificación, Promoción y Formación Profesional. Validación de competencias

- Revisión y actualización de las definiciones y ejemplos del convenio y su adaptación al Catálogo de Cualificaciones en el primer año de vigencia del convenio.
- Garantía de participación en los procesos formativos de los trabajadores con contrato de duración determinada.
- Plantear fórmulas que garanticen el papel del sector en el sistema de formación profesional futuro.
- Expresa inclusión del personal de stand en grandes almacenes y comercios en el G 4, tienen tarjeta como asesoras/es de belleza.
- Definición en escala del grupo profesional correspondiente a las esteticistas, según el trabajo que realizan y no tanto en función del título.

Acción Positiva y Política de Igualdad

- Adaptación del texto del convenio a la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres
- Procedimiento sectorial para elaborar los planes de igualdad
- Seguimiento de las condiciones de trabajo de los vendedores/as de comercios y grandes almacenes por parte de la empresa y representantes de los trabajadores, con el fin de que su permanencia fuera del ámbito de la empresa, no merme la posibilidad de mejora con el resto de trabajadoras y trabajadores.
- Compromiso de estudio de las condiciones de los/las vendedoras/es de comercios y grandes almacenes por parte de la Comisión Mixta.
- Derecho de suspensión del contrato de trabajo por paternidad en cuatro semanas para los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.
- Inclusión del derecho del otro progenitor/a al acompañamiento de la madre a los exámenes prenatales y preparación al parto.
- Incluir en el Art. 50.3 en relación con las causas no computables como absentismo, las IT derivadas del embarazo.
- Ampliar al mínimo de 1 hora diaria la reducción de la jornada personal derivaba del permiso de lactancia.

Salud y Seguridad Laboral, Medioambiente

- Formación en materia de seguridad y salud de 4 horas anuales como mínimo, durante la jornada de trabajo a cada trabajador/a, con expresa referencia en el art. 66.2.3. de los cursos

sindicales sobre salud y seguridad. Formación específica para los delegados/as de prevención equivalente a grado medio en prevención de riesgos. Se establecerán planes de formación específicos en materia de seguridad y salud para los nuevos contratos.

- Las empresas se verán obligadas a pactar con los delegados de prevención la normativa interna del funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.
- Incluir la necesidad de revisar la evaluación de riesgos en cada artículo que regule la modificación en las condiciones de trabajo.
- Derecho de nombramiento del delegado/a de Medio Ambiente con crédito horario propio, en la misma cuantía que los delegados/as de prevención, derechos de intervención y consulta y formación a cargo de la empresa.
- Incluir la codecisión con la empresa en cuanto a la elección de la MATEP a todos los efectos.
- Obligación de evaluar los riesgos psicosociales, en base al Art. 4.7 de la LPRL

Derechos de representación

- Derecho a la utilización de los medios informáticos de la empresa para la relación entre las secciones sindicales con sus afiliado/as y con el conjunto de la plantilla. Tablón de anuncios virtual en las intranet de las empresas, si no las hubiere o si su inclusión fuese difícil, derecho de utilización del correo electrónico para con el sindicato, los afiliados/as y el resto de plantilla para información y consulta relativa a cuestiones laborales y/o sindicales. Acceso a Internet a las secciones sindicales constituidas, restringido dicho acceso a las paginas web de los sindicatos correspondientes.
- Balance responsabilidad social de las empresas: realizando una evaluación anual con los representantes de los trabajadores del cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.
- Ampliación del redactado en cuanto a derechos de intervención de los Representantes de los Trabajadores.

LICENCIAS y DERECHOS INDIVIDUALES

- Artículo 51.3, ampliar el derecho a la afinidad cuando el hecho causante se produce en otro país.
- Licencia de dos días por parto de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. (según sentencia del Tribunal Supremo Sala de la Social, sentencia 23/04/2009 N° de Casación 44/2007 donde la conclusión expone textualmente **“Licencias y permisos. Por hospitalización de parientes. Los partos en que existan hospitalización de la parturienta dan derecho a licencia a los familiares dentro del segundo grado por consanguinidad y afinidad, aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones, otra interpretación sería discriminatoria para la mujer y contraria a lo dispuesto en el Art. 8 L.O. 3/2007”**)
- Suprimir los Artículos 52º (asistencia consultorio médico) y 53º (lactancia) e incluir su contenido en el Art. 51º, creando en este dos apartados nº 11 y 12
- Modificación del art. 54 párrafo tercero en los siguientes términos **“El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de uno o varios permisos no retribuidos de cuatro días al año como máximo”**
- Ampliar la edad a mínimo de 14 años para conceder permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria a hijos/as. Para hijos/as con minusvalías físicas o psíquicas permiso retribuido con un mínimo de horas.

Comisión Mixta

- Establecimiento del plazo de un mes para resolver consultas realizadas.
- Agilización de las mediaciones cuando se soliciten por una de las partes.
- Carácter vinculante de las resoluciones de la Comisión Mixta.
- Revisar contenidos de las disposiciones adicionales.
- Aclarar redactado de los órganos de mediación en solución extrajudicial de conflictos para temas que no sean de interpretación de convenio. Incluir expresamente la posibilidad de acudir a organismos de cada comunidad autónoma por derivación desde la Comisión Mixta.
- Ante la reforma de la seguridad social, constitución de un fondo de pensiones sectorial vinculado a la negociación colectiva.

Enero de 2010

Federación de Industrias Afines de UGT

Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO.