# I. COMUNIDAD DE MADRID

## C) Otras Disposiciones

### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

**11** *RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Comercial Farlabo España, S. L. (Código 28102972012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Comercial Farlabo España, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 14 de diciembre de 2020; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

BOCM-20210421-11

**CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE LA EMPRESA COMERCIAL FARLABO ESPAÑA, S.L.**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El presente Convenio Colectivo Estatutario de Empresa se ha negociado, y acordado, tanto por la Representación Legal de la Empresa como por la Representación Legal de los trabajadores (Delegada de Personal), y ello al amparo de lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO I
## Ámbito y vigencia

**Artículo 1. Ámbito de aplicación personal**.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal de la Empresa COMERCIAL FARLABO ESPAÑA, S.L. y las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios a favor de la misma, ya sea en el centro de trabajo de la Empresa o, en su caso, en las dependencias de los clientes de la Empresa ubicados a lo largo y ancho del territorio nacional.

Todas las referencias en el texto del presente convenio colectivo a "persona trabajadora" se entenderá efectuada indistintamente a las mujeres y hombres que trabajan en la Empresa, y ello de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional**.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las diferentes actividades realizadas en el seno de la Empresa, básicamente traducidas en la venta, comercialización y representación de productos de perfumería y cosmética.

**Artículo 3. Ámbito territorial**.

El presente convenio colectivo afecta al centro de trabajo ubicado en la ciudad de Madrid.

**Artículo 4. Ámbito temporal**.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2024.

Ambas partes se comprometen a denunciar el convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. El inicio de la negociación de un nuevo convenio se llevará a efecto en los quince días siguientes a la fecha en que expire la vigencia del anterior, estableciéndose un plazo máximo para la negociación de quince meses, contados desde el inicio de la misma. Durante el proceso de negociación seguirá vigente la parte normativa del convenio denunciado.

Transcurrido el plazo máximo indicado sin acordarse un nuevo convenio, el texto anterior perderá su vigencia.

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

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, en todo caso se estará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente convenio.

**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.

BOCM-20210421-11

**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, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

**Artículo 8. Compensación y absorción**.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que rigiesen con anterioridad al mismo, por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras, convenios colectivos o resoluciones de rango inferior que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual superan en nivel total del convenio o de las situaciones vigentes que particularmente hayan implantado en la Empresa. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas.

**Artículo 9. Sustitución de condiciones**.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, excepto las garantías personales mencionadas anteriormente.

## CAPÍTULO II
## Organización del trabajo

**Artículo 10. 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. En este aspecto, 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, debiendo hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, tanto por parte de la Dirección de la Empresa como por parte de las personas trabajadoras que integren la plantilla de la Compañía.

Asimismo, y sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras 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 presente convenio y de la legislación vigente, en la 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.

## CAPÍTULO III
## Empleo y Contratación

**Artículo 11. Contratación**.

Tras analizar conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras la evolución de la producción en el año transcurrido y su relación con el empleo, así como las modalidades de contratación utilizadas en cada período del mismo, la Empresa examinará anualmente con dicha representación 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. En relación con la subcontratación de

BOCM-20210421-11

funciones o tareas a realizar en el centro o centros de trabajo de la Empresa, se dará información a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de diez días, a contar desde su realización.

Respecto de las diferentes modalidades de contratación existentes, ambas partes se remiten a los requisitos, términos, condiciones y límites temporales máximos dispuestos en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 12. Teletrabajo**.

El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar el trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que el trabajo, que también pudiera ser realizado en los locales de la Empresa, se realiza de forma preponderante en el domicilio de la persona trabajadora de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Empresa.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse adecuadamente.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la Empresa presenta una oferta de teletrabajo, la persona trabajadora puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si la persona trabajadora expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la Empresa puede aceptar o rechazar la petición.

Corresponde a la Empresa definir los puestos de trabajo y personas trabajadoras bajo esta modalidad de Teletrabajo. En el proceso de definición de los puestos de trabajo afectados por esta modalidad, la Empresa recabará, en todo caso, la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras, que no será vinculante para la Empresa.

La decisión sobre la afectación de un puesto o de una persona trabajadora bajo esta modalidad será reversible en todo momento.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

La Empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona teletrabajadora utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará a la persona teletrabajadora de un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la Empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. La persona teletrabajadora aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud enel trabajo, la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras solo podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora previa notificación y consentimiento de esta última.

La Empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con otras personas trabajadoras de la Empresa.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en la Empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personastrabajadoras

**Artículo 13. Desconexión digital**.

Las personas 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.

BOCM-20210421-11

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.

La Empresa, en su caso, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos a los efectos anteriores, en los términos previstos legalmente.

## CAPÍTULO IV
## Sistema de Clasificación Profesional

La descripción de funciones o actividades en cada grupo profesional, así como los ejemplos correspondientes, sin distinción de género, se entenderán realizados indistintamente a las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio.

**Artículo 14. Clasificación profesional.**

La descripción de funciones o actividades en cada grupo profesional, así como los ejemplos correspondientes, sin distinción de género, se entenderán realizados indistintamente a las personas trabajadoras afectadas por la presente norma convencional. Asimismo, la clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de la Empresa, facilitando una mejor interpretación para todo el personal en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades que realice mayoritariamente. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada área funcional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en áreas inferiores.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa. Todas las personas trabajadoras afectadas por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada Empresa.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas, y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional en Grupos y Funciones Profesionales. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo constituyen la adaptación al ámbito de la Empresa de los sistemas de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

**Artículo 15. Factores para la calificación y encuadramiento profesional**.

Son los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores, y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada trabajador a un determinado grupo profesional y área funcional, quedando desglosados en los siguientes:

A. Conocimientos: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

B. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas, y funciones que se desarrollen.

D. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

BOCM-20210421-11

E. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y las características del colectivo que tiene a su cargo.

F. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los anteriores factores enumerados en el puesto de trabajo encomendado.

**Artículo 16. Grupos Profesionales**.

El personal sujeto a este convenio se clasificará en función de los factores anteriormente expuestos en los grupos y funciones profesionales y niveles funcionales que se enumeran a continuación. Los grupos profesionales, del 1 al 6, están indicados por orden jerárquico de mayor a menor relevancia dentro de la estructura organizativa de la empresa, quedando desglosados en los siguientes:

➢ Grupo Profesional 1: Mandos.

Comprende aquellos trabajadores que desempeñan altos cargos en la dirección de la empresa, desempeñan el nivel máximo de responsabilidad global, formulando las estrategias necesarias para el desarrollo óptimo de la organización y creando procesos que permitan llevar a cabo dicha estrategia, elaborando las políticas y los criterios generales de funcionamiento en cada una de las áreas clave de la empresa, fijando los objetivos generales, liderando y coordinando a los Mandos intermedios de la empresa, aportando una visión global.

El trabajador debe decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos, y la validez del resultado final dentro de los objetivos generales fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar las directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. Dirige un equipo de trabajadores, y es responsabilidad suya la formación y desarrollo profesional, asesorándoles y solucionando los problemas que se le plateen. Tiene acceso y utiliza información privilegiada, que deberá guardar con total confidencialidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior y conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel muy alto. Experiencia profesional mínima previa: 5/6 años.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que pudieran crearse, quedando dividido en dos áreas funcionales:

a) Área funcional 1. Comité de Dirección

Criterios generales: los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa a nivel global. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la empresa. Define y potencia la cultura corporativa. Funciones que suponen la realización de las tareas de más alta complejidad, tomando decisiones estratégicas que afectan a la dinámica diaria laboral de la empresa y con un grado máximo de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeñan altos puestos directivos. Realizan propuestas de mejora y analizan proyectos que por su envergadura, plazo y dimensión estratégica requieren su supervisión y puesta en común en la reunión periódica en el Comité de Dirección. Evalúan periódicamente el grado de cumplimiento de objetivos de la compañía y toman decisiones en cuanto a las posibles desviaciones de estos.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que, con este perfil, pudieran crearse.

Dirección General. Gerente
División Farmacia.
Dirección Corporativa de Área.

b) Área funcional 2. Mandos Directivos

a. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

BOCM-20210421-11

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse. Comparten la corresponsabilidad de ejecutar las estrategias y políticas que se hubieren establecido por el Comité de Dirección.

Dirección de Área.
Dirección de Sistemas.
Business Analyst.

- Grupo Profesional 2: Coordinadores.

Comprende a todos los trabajadores que ejecutan trabajos cualificados, con un alto grado de autonomía y responsabilidad. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad importante, pues existen normas e instrucciones muy generales, que deben ser interpretadas y adaptadas para realizar las directrices concretas de cada actividad. Los métodos son decididos con alto grado de autonomía, con cierta supervisión durante el proceso pero sin necesidad constante de asistencia jerárquica, cuya responsabilidad está limitada a una supervisión directa o sistemática de carácter periódico.

Todo ello comporta una gran aportación de conocimientos personales técnicos, ya que son actividades complejas con un alto grado de contenido intelectual, y aptitudes prácticas. Pueden tener personas a su cargo, asesorando y solucionando los problemas que se les planteen, debiendo guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio y conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel alto. Experiencia profesional mínima previa: 5/6 años.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que, con este perfil, pudieran crearse.

Controller Comercial Senior.
Controller Financiero Senior.
Manager Departamento Promociones. Manager
Departamento Administración Ventas. Jefe de Producto
Senior
Manager Departamento Gestores Punto de Venta Manager
Marketing Digital.
Manager Departamento Formación Producto. Key
Account Manager.
Manager área Logística.

- Grupo Profesional 3: Especialistas.

Comprende aquellos trabajadores que se dedican a la realización de todas aquellas tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus respectivos coordinadores de área o departamentos o mandos. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere una aportación personal de nivel medio para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones, debiendo guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran una formación reglada, o la experiencia equivalente para poder desarrollar el puesto con la destreza y conocimientos necesarios. Incluye a todos aquellos trabajadores pertenecientes a este grupo profesional con un alto nivel de conocimiento o experiencia en su profesión. La realización de sus tareas se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida.

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio y conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada. Requiere un conocimiento medio/avanzado de herramientas ofimáticas. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel medio. Experiencia profesional mínima previa: 3/4 años.

BOCM-20210421-11

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Especialista área Financiera. Especialista área Logística. Especialista área Marketing Digital. Jefe de Proyecto. Delegado/a Comercial. Especialista en Marketing. Formador/a de Producto. Especialista área Contabilidad. Controller. Jefe de Producto Marketing. Supervisor/a Grandes Almacenes. Analista de sistemas.

- Grupo Profesional 4: Técnicos.

Son aquellos trabajadores que, coadyuvan con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que prestan sus servicios profesionales, siguiendo las instrucciones de los especialistas dentro de cada área o departamento. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones precisas y concretas por parte de su superior jerárquico inmediato, si bien, se requiere una aportación personal de nivel bajo para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones que puedan generarse, debiendo guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Formación: conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada de Formación Profesional o Titulación Universitaria. Requiere un conocimiento medio/avanzado de herramientas ofimáticas. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel medio – bajo. Experiencia profesional mínima previa: 1/3 años.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Junior prácticas Asistente de Marketing Gestor/a de Punto de Venta. Asistente de Recursos Humanos Asistente de Contabilidad Asistente de Promociones Asistente de Formación Asistente de Relaciones Públicas Asistente de Manager de Ventas Asistente de Tesorería Jefe de producto de Retail Administrativo Técnico de área. Técnico de compras. Técnico comercial. Técnico de marketing. Técnico de RRHH. Técnico de ventas

- Grupo Profesional 5: Auxiliares.

Son aquellos trabajadores que desempeñan las funciones de este puesto de trabajo con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinación, en cualquier caso, a su superior jerárquico inmediato, realizando trámites y trabajos de orden administrativo, habitual o rutinario.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel bajo. Experiencia profesional mínima previa: 0/1 años.

BOCM-20210421-11

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Auxiliar administrativo.
Oficial de marketing.
Oficial técnico. Operador logístico. Vendedor/a de stand. Promotor/a Itinerante.
Dermoasesor/a Comercial.

- Grupo Profesional 6: Servicios Varios Generales.

Se refiere a los trabajadores que se incorporan a la empresa, para iniciarse en las tareas propias de la actividad, siguiendo un método de trabajo preciso y muy estructurado. Estos puestos no requieren una formación específica reglada para su ejecución ni experiencia profesional previa, realizando su trabajo con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

El trabajo está total y absolutamente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose únicamente un nivel mínimo y extraordinariamente básico de iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. El conocimiento a nivel de formación es equiparable al elemental.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Ayudante.
Ayudante administrativo.
Ayudante de montaje.
Ayudante de almacén.
Ayudante de premontaje.
Ayudante de Vendedor/a de stand. Ayudante de Promotor/a Itinerante. Ayudante de Dermoasesor/a Comercial. Mozo.
Mozo de almacén.
Mozo de carga.
Limpiador.

## CAPÍTULO V
## Ingresos, periodos de prueba y ceses

**Artículo 17. Ingresos**.

El ingreso de las personas trabajadoras, 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 personal 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, para la formación o en prácticas. En este caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes.

Igualmente, la Dirección de la Empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que debe reunir cualquier aspirante y las características de las pruebas de selección. La citada representación legal, en su caso, velará por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla.

**Artículo 18. Período de prueba**.

El ingreso de las personas trabajadoras 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:

Grupos profesionales 1 y 2: seis meses.
Grupo profesional 3: cuatro meses.

BOCM-20210421-11

Grupo profesional 4: tres meses.
Grupo profesional 5: dos meses.
Grupo profesional 6: un mes.

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

Estos periodos serán de trabajo efectivo. La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por nacimiento de hija o hijo o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando la persona trabajadora que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

En los supuestos de contratación por tiempo indefinido, transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán como fijas de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

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

**Artículo 19. Ceses voluntarios**.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en el conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo profesional 1: tres meses.
Grupos profesionales 2 y 3: dos meses.
Grupo profesional 4: cuarenta y cinco días.
Grupos profesionales 5 y 6: quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras 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. En este supuesto, y en el momento del cese, si la persona trabajadora hubiera disfrutado de más vacaciones de las generadas hasta la fecha o, en su caso, hubiese devengado una bolsa de horas negativa generada como consecuencia de lo establecido en el artículo 36 del presente convenio (flexibilidad inversa) se le descontará del finiquito tanto los días de vacaciones disfrutados de más, así como también las horas de trabajo adeudadas a la Empresa, estándose, en definitiva, a lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada 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 la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

En los supuestos en los cuales el trabajador se negase a devolver la ropa de trabajo o cualquier elemento de trabajo que se le hubiera entregado, se le descontaría del finiquito el valor de compra de la ropa, zapatos o demás utensilios que pudiera tener en su poder. En este sentido, el trabajador dispondrá de un plazo de 24 horas a fin de proceder a la devolución de los mencionados útiles y herramientas de trabajo. En el caso de que los mencionados útiles fueran devueltos en un estado inservible serán descontados del finiquito por su valor amortizado.

**Artículo 20. Plantilla**.

La Empresa confeccionará cada año las plantillas de su personal, con indicación de la modalidad contractual, y duración del contrato de cada uno, señalando el número de personas trabajadoras que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

BOCM-20210421-11

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, a los efectos oportunos.

**Artículo 21. Movilidad geográfica. Traslados individuales**.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona trabajadora afectada podrán efectuarse: (i) por solicitud de la persona trabajadora interesada por acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora; o (ii) por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona trabajadora, previa aceptación de la Empresa, ésta 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 la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. El traslado de personas trabajadoras – que no hayan sido contratadas 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 a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora 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 y a salvo de lo que al respecto esté establecido en la Empresa por pacto expreso, 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 en el domicilio, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

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

4. Las personas trabajadoras 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 22. Movilidad geográfica. Procedimiento para traslados colectivos**.

El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas de duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco personas trabajadoras o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de personas trabajadoras de al menos:

Diez personas trabajadoras en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
El diez por ciento del número de personas trabajadoras de la Empresa en aquellas que ocupe entre cien y trescientas personas trabajadoras.
Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen a más de trescientas personas trabajadoras.

La interlocución en el periodo de consultas será con la representación legal de las personas trabajadoras o las secciones sindicales, si las hubiere en la Empresa, o en caso de no existir éstos, con la comisión designada por personas trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos en el sector.

BOCM-20210421-11

Dicho periodo 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 personas trabajadoras afectadas.

La Empresa y los representantes de personas trabajadoras podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o, en su caso, arbitraje previstos en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo y, si ambas partes lo acuerdan, ante la Comisión Paritaria del presente convenio.

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, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir las compensaciones establecidas en el apartado tercero del artículo anterior.

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.

La persona trabajadora afectada 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 alguna persona trabajadora hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevará a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizada en los perjuicios ocasionados.

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, concurran 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 previstos en el artículo 21.3 anterior.

**Artículo 23. Movilidad geográfica. Víctimas de violencia de género**.

En los casos en que la Empresa dispusiera de varios centros de trabajo situados, cada uno de ellos, en localidades distintas, la persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o excepcionalmente, en tanto tal orden no se haya dictado, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, previa solicitud, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**Artículo 24. Cambios de puesto de trabajo**.

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

Las personas trabajadoras remuneradas a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritas a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

**Artículo 25. Trabajos de distinto grupo profesional**.

La Empresa, en caso de necesidad y que concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose a la persona trabajadora 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 enfermedad,

BOCM-20210421-11

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.

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, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con la misma persona trabajadora. Si el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

## CAPÍTULO V
## Política salarial

**Artículo 26. Sistema retributivo**.

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

**Artículo 27. 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 la Empresa opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá garantizarse que el abono en cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora se produzca en la fecha habitual de pago, y tendrá efectos liberatorios en relación con la obligación de recoger la firma de la persona trabajadora en el recibo de salarios. Ello no eximirá a la Empresa de su obligación de entregar a cada persona trabajadora su nómina individual en cada uno de los pagos.

Se considerará entregada la nómina o recibo de salarios con su puesta a disposición, mediante medios telemáticos o la intranet de la Empresa, a los que las personas trabajadoras tengan acceso en su puesto de trabajo y permitan su impresión, con el correspondiente sello y firma de la Empresa.

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

**Artículo 28. Salario mínimo garantizado para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.**

Por el presente convenio se asigna para el año 2021 a las personas trabajadoras en jornada completa, el salario mínimo garantizado de 13.300 euros brutos anuales.

El Salario Mínimo Garantizado (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras de la Empresa en actividad normal en trabajos medidos o habitual en trabajos no medidos, en jornada normal y completa de trabajo, salvo que tenga una regulación diferente en un convenio de empresa. No se incluye en el SMG la antigüedad (entendida y conceptualizada en función de lo establecido en el artículo 30 del presente convenio) y los pluses obligatorios.

Los Salarios Convenio por Grupo Profesional en ningún caso serán inferiores al SMG del mismo. Para ello se podrá absorber la parte necesaria del Plus Convenio o cualquier otro concepto fijo que perciba la persona trabajadora 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.

Las tablas de salarios mínimos brutos anuales en cada grupo profesional para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 respectivamente, serán las siguientes:

- Grupo 1 (A): 41.552,78 euros.
- Grupo 1 (B): 32.771,83 euros.
- Grupo 2: 26.970,07 euros.
- Grupo 3: 23.050,02 euros.
- Grupo 4: 20.227,59 euros.
- Grupo 5: 15.680,25 euros.
- Grupo 6: 13.300 euros.

BOCM-20210421-11

**Artículo 29. Cláusula de inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo**

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado Texto Legal, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cuando afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la Empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la Empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la Empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al procedimiento establecido en el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución autónoma de conflictos laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, publicado en fecha 21 de septiembre de 2018 en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

La decisión de dicho órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20210421-11

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

**Artículo 30. Antigüedad**.

El plus de antigüedad para personas trabajadoras afectadas 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.

Modelo anual: 31,37 euros/año.
Trienios: 78,43 euros/año.
Quinquenios: 156,86 euros/año.

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

**Artículo 31. Pluses para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.**

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

Los pluses obligatorios, cuando se den las circunstancias que originen su percepción, son compatibles entre sí.
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.
Los que se originen a partir de este convenio se calcularán tomando como base de devengo de un euro bruto mensual, importe aplicable a la totalidad de pluses contemplados y reflejados en el presente convenio, independientemente del grupo profesional y/o categoría profesional en el que se encontrase encuadrada la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras que las aquí contempladas.

**Artículo 32. Pagas extraordinarias**.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo y, a efecto del cálculo de su retribución, se tomará como referencia el Salario Mínimo Garantizado percibido por la persona trabajadora afectada.

El sistema de abono de las mencionadas gratificaciones extraordinarias se llevará a cabo de manera prorrateada en doce mensualidades.

**Artículo 33. Desplazamientos y dietas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.**

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 una dieta de 21,32 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 36,44 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y 72,68 euros, cuando, además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

La Empresa podrá 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 las personas trabajadoras vendrán obligadas a justificar todos los gastos efectuados en el viaje o desplazamiento.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan a las personas trabajadoras hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

BOCM-20210421-11

Cuando para los desplazamientos las personas trabajadoras utilicen su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, 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 los 0,19 euros.

En el caso de puestos de trabajo móviles, no ubicados física y permanentemente en el centro de trabajo de la Empresa o que, por cualquier circunstancia, deban desplazarse fuera del centro de trabajo, ambas partes acuerdan que la totalidad de desplazamientos efectuados por dichos trabajadores como consecuencia de la prestación de servicios profesionales desarrollada durante su jornada laboral diaria ordinaria no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, tanto si aquéllos se producen en la misma como en diferente localidad, y todo ello salvo que los desplazamientos realizados por la persona trabajadora durante la jornada laboral, tanto entre unos clientes y otros, así como también entre el domicilio particular de la persona trabajadora y un cliente o viceversa, sean considerados esenciales para el desarrollo de la actividad empresarial, y ello de acuerdo al cumplimiento de los diferentes requisitos establecidos por la Doctrina Comunitaria, reflejados, esencialmente, en la Sentencia dictada en fecha 10 de septiembre de 2015 (C-266/14) por la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

## CAPÍTULO VI
## Jornada de trabajo

**Artículo 34. Jornada de trabajo. Calendario laboral**.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de trabajo efectivo para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

La jornada laboral máxima anual podrá flexibilizarse o adaptarse en función de las necesidades de trabajo de la Empresa. La aplicación práctica a nivel de centro de trabajo de esta flexibilización o adaptación se llevará a cabo de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras donde no haya representantes de los mismos, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Igualmente, las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida. Para su concreción será necesario la previa petición de la persona trabajadora y la existencia de un acuerdo expreso con la Empresa.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, la Empresa señalará con intervención de la representación legal de las personas trabajadoras 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 periodos del año la jornada ordinaria puede ser superior a 9 horas diarias.

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.

Si el calendario de la Empresa prevé un número de días hábiles no trabajados por encima de los cuatro citados en el párrafo anterior, para los que excedan de los mismos, la Empresa atenderá las peticiones de fechas solicitadas siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no lo hayan pedido dos personas a la vez que ocupen el mismo puesto en distintos turnos y no coincidan con los días de mayor actividad comercial.

En los supuestos de jornada partida, el periodo de descanso para comida, salvo pacto expreso con la persona trabajadora y con la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, no podrá exceder de 2 horas.

De cara a conseguir el cumplimiento efectivo de la jornada anual y su aplicación diaria, en aquellas secciones, departamentos y áreas de trabajo, que, por motivos de organización, determinadas personas trabajadoras tengan que prolongar su jornada a iniciativa de la Empresa y con expresa autorización de la

BOCM-20210421-11

misma, ésta y las personas trabajadoras afectadas de común acuerdo regularán las normas, límites y formas de compensación y de su utilización.

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

**Artículo 35. Distribución irregular de la jornada.**

Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la Empresa podrá cambiar la distribución de hasta 150 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de la misma, en un centro de trabajo o sección del mismo o a una determinada persona trabajadora, mediando un preaviso mínimo de cinco días a la representación legal de las personas trabajadoras y a los propios afectados, preaviso que podrá ser inferior en casos de causa de fuerza mayor, de acuerdo con la siguiente regulación:

La flexibilidad se podrá utilizar adelantando el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de tres horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados, o días de libranza al año, en los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 150 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de las personas empleadas que deben trabajar se efectuará por parte de la Empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.

Adicionalmente y fuera del cómputo global de las 150 horas indicadas, la Empresa podrá cambiar la distribución de la jornada, en las mismas condiciones, hasta en tres sábados o días de libranza adicionales a los cinco ya establecidos en el párrafo anterior. La utilización de estos tres días se condiciona a que la Empresa no inaplique el incremento salarial pactado, salvo acuerdo expreso entre la Empresa y la representación de las personas trabajadoras.

La utilización de las horas de flexibilidad por encima de lo acordado requerirá el acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

Compensación: La compensación por la utilización de las horas de flexibilidad en sábados o días de libranza será mixta, a razón de una hora por cada hora trabajada de forma que una hora se compensará en descanso retribuido. El momento de disfrute del descanso se fijará, de ser posible, en los tres meses siguientes, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio.

En el supuesto de que la Empresa haga uso del quinto y, en su caso, también del octavo sábado o día de libranza, y no se alcance acuerdo entre ambas partes sobre la fecha del disfrute del descanso, prevalecerá la opción de la Empresa.

**Artículo 36. Flexibilidad inversa de horas**.

La bolsa de 150 horas flexibles regulada en el artículo anterior podrá utilizarse en sentido inverso, cuando concurra una disminución del volumen o carga de trabajo, así como cuando se produzcan disminuciones en la demanda de los productos o servicios que ofrezca la Empresa en el mercado, sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo.

Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal, y todo ello en base a la materialización del siguiente procedimiento:

- La Empresa deberá acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las causas reguladas en el párrafo primero del presente artículo, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.

- Previa entrega a la representación legal de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la Empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cuatro días.

- La consulta previa con la representación de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectadas y los compromisos de mantenimiento de empleo.

BOCM-20210421-11

- La Empresa podrá aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

- La Empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con cinco días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la Empresa, incluidas jornadas completas, por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso a la persona trabajadora podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras señalado anteriormente.

- La Empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 7 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la Empresa, así como en dos sábados o días de libranza adicionales, y solo a estos efectos, a los establecidos en el artículo 35 y con su misma compensación, salvo pacto en contrario con la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente convenio colectivo.

- Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

- La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de reducción de jornada por cualquier causa contemplada en este convenio, embarazo o periodos de lactancia.

- En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas. Igualmente se establecerá la posibilidad de permutas entre las personas trabajadoras, siempre que esto sea organizativamente posible y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

- Las horas reguladas en los artículos 35 y 36 no podrán exceder de un total de 150 horas, salvo pacto expreso entre la Empresa y la representación de las personas trabajadoras.

- En este cómputo no se incluyen los tres sábados o días de libranza adicionales a los cinco ya establecidos.

Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del ET, con aplicación de lo previsto en el capítulo XVI del convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 37. Trabajo a turnos**.

Se entiende por “proceso continuo”, el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a las personas trabajadoras.

Se entiende por “turno cerrado”, aquél en que se desarrolla el trabajo durante las 24 horas del día, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos.

La persona trabajadora 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 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La Empresa, a tales efectos, ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de las personas trabajadoras afectadas. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Cuando no se encuentre persona trabajadora sustituta, ante una ausencia imprevista, podrá exigirse la permanencia en el puesto de la persona trabajadora a relevar con el límite de 4 horas.

BOCM-20210421-11

Para el abono de los pluses correspondientes se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del presente convenio.

Con el fin de que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral, en el caso de que la Empresa tuviese implantado un sistema de trabajo a turnos, y dos personas trabajadoras estuviesen interesadas en intercambiar el turno en el que están adscritos, se favorecerá la adscripción voluntaria a un determinado turno siempre que las circunstancias del trabajo, grupo profesional y cualificación profesional de la persona trabajadora lo permitan.

**Artículo 38. Rotaciones de horarios**.

A partir de la firma del presente convenio, cuando en el régimen de trabajo se implante un sistema de rotación entre dos horarios, la Empresa tendrá que compensar a las personas trabajadoras afectadas por dicha rotación con un plus de rotación de horarios en la cuantía establecida en el artículo 31 del convenio.

Este plus se abonará salvo que, en el marco de la Empresa, la rotación de horarios esté ya integrada y contemplada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea rotativo por su propia naturaleza o se haya acordado con la persona trabajadora una compensación adicional por este sistema de trabajo. En ningún caso será acumulativo a las condiciones que estuvieren pactadas por este concepto, independientemente de la denominación que tuviera.

Igualmente, se aplicará el mismo parámetro mencionado anteriormente en los casos en que la remuneración salarial de la persona trabajadora se hubiese prefijado y acordado entre ambas partes atendiendo a que la prestación de los servicios vaya a ser realizada en domingos y/o días festivos, considerándose integrado en la remuneración salarial bruta inicialmente pactada entre ambas partes cualquier concepto salarial relacionado con un plus por trabajo realizado en festivo o similar.

**Artículo 39. Horas extraordinarias**.

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, la Empresa analizará conjuntamente junto a la representación legal de las personas trabajadoras la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias de nuestro entorno europeo en esta materia, las partes negociadoras de este convenio instan a que todas las horas extra se compensen en descanso. De no concretarse en la Empresa un método para que sea así, la opción entre compensación económica o el descanso corresponderá a la persona trabajadora, con los criterios y limitaciones señalados en el último párrafo de este artículo.

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:

   a. Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
   b. Otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros.
   c. 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:

   a. Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente, y ello sea evidente.
   b. Ausencias imprevistas.
   c. Puesta en marcha y/o paradas.
   d. Cambios de turno.
   e. 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.

BOCM-20210421-11

Por política general de la Empresa, la realización de horas extraordinarias no está permitida. Solamente se podrán realizar y registrar horas extraordinarias en supuestos excepcionales y única y exclusivamente cuando el responsable designado al efecto lo solicite o autorice expresamente a tal efecto. Dicha solicitud deberá cursarse a través del sistema de registro de jornada establecido en la Empresa, debiéndose registrar la autorización correspondiente especificando el número de horas extraordinarias a realizar y la identidad de la persona trabajadora en cuestión, sin que, por lo tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse, en ningún caso, como jornada extraordinaria.

De igual forma, en caso de que el responsable jerárquico solicite a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, deberá solicitar por escrito la ejecución de estas de forma previa (salvo causa de fuerza mayor) motivando las razones relativas a la necesidad de su realización.

Asimismo, se entenderá que la mera presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de inicio o finalización de la jornada diaria establecida en el calendario laboral no tendrá, dentro de la flexibilidad existente y como norma general, la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, ninguna persona trabajadora podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año. De dicho cómputo se excluirán aquellas horas extraordinarias que sean compensadas por la Empresa con descanso en los términos establecidos enel convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras 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 más arriba señalados, la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, 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. 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 a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.

Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, 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 los artículos 35 y 36 del presente convenio. Se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1 hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulables a días enteros. La Empresa acordará con la persona trabajadora 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 del valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, salvo pacto expreso con la Empresa. En ningún caso podrán compensarse económicamente más de 80 horas extraordinarias al año.

**Artículo 40. Vacaciones**.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 22 días hábiles para todas las personas trabajadoras. No obstante, y tomando en consideración la especial idiosincrasia de la prestación de servicios desarrollada por las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales 5 y 6, su periodo vacacional se computará en días naturales, teniendo derecho a disfrutar de un total de 30 días naturales al año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que impida a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

BOCM-20210421-11

Del mencionado periodo vacacional, como mínimo, quince días hábiles (o, en su caso, naturales) deberán disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, no pudiendo ser compensado en metálico.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales 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.

La Empresa podrá excluir como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

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. Dicha distribución, al adecuarse a los distintos turnos de disfrute de las vacaciones, no podrá suponer que se exceda, en la práctica, de la jornada laboral máxima o que dicha jornada se reduzca. Se respetarán en todo caso los acuerdos que al respecto existan en cada Empresa.

Para el abono del período vacacional, se seguirá el mismo régimen establecido en la Empresa para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que estos puedan exceder del 90% del salario correspondiente.

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

La Empresa, 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, complementará, en los casos contemplados en el artículo 43, hasta el 100% del salario que debiera percibir la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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.

Las vacaciones prescriben a 31 de diciembre de cada año natural y, por tanto, si la persona trabajadora no haya disfrutado la totalidad a esa fecha, se pierde todo derecho, no siendo acumulables de un año natural al posterior y decayendo el derecho a ser objeto de reclamación posterior. Sin embargo, si por alguna circunstancia excepcional quedasen vacaciones pendientes del año natural anterior, para poder disfrutarlas en el año natural siguiente se deberá solicitar autorización expresa del Departamento de Recursos Humanos siendo el plazo máximo para su disfrute el último día del mes de febrero del año natural siguiente, excepto en aquellos casos derivados de lo regulado en el artículo 38 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El inicio de las vacaciones, como norma general, se procurará que sea en lunes. No podrán iniciarse en día festivo y se computarán desde el primer día de disfrute hasta el inmediato anterior al de su incorporación.

Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, si la persona trabajadora hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Los posibles puentes laborales, se fijarán teniendo en cuenta el reparto equitativo de ellos entre el conjunto de personas trabajadoras asignadas al servicio prestado.

BOCM-20210421-11

**Artículo 41. Reducción de jornada por motivos familiares**.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, acreditada mediante certificado de los servicios públicos correspondientes, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Se entenderá, en todo caso, como jornada de trabajo diaria, el turno u horario de trabajo, sea de mañana o de tarde, al que esté adscrita o asignada la persona trabajadora. Por lo tanto, la concreción horaria de la reducción de jornada deberá efectuarse dentro del turno u horario que cada persona trabajadora tenga diariamente asignada.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, acreditando esta circunstancia, y que no desempeñe actividad retribuida.

En aquellas dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y/o en el horario de reducción de jornada varias personas trabajadoras, preservando en todo caso el derecho a tal reducción, se establecerá, procurando el acuerdo con y entre los mismos y atendiendo las circunstancias concurrentes, cómo dejar cubiertas las necesidades de servicio.

**Artículo 42. Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género**.

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la Empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la Dirección de la Empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Solo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras.

**Artículo 43. Complementos salariales en situaciones de incapacidad temporal**.

Por una parte, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas de Accidentes, hasta alcanzar el 100% del salario real, en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas y maternidad.

Por otra parte, y en casos de situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, la Empresa únicamente complementará hasta el 100% del salario bruto percibido por la persona trabajadora durante los tres primeros días de la baja.

## CAPÍTULO VII
## Licencias y excedencias

**Artículo 44. Licencias**.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 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.

- Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- En el supuesto de hospitalización, la persona trabajadora comunicará a la Empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

BOCM-20210421-11

- En los casos de fallecimiento de parientes, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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.

Los dos días citados 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 km, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km. No obstante, cuando el fallecimiento del cónyuge o de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días.

Las solicitudes de licencia que traigan causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres, hermanos/as, nietos/as o abuelos/as en la fecha de la celebración de la ceremonia.

- Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

- 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.

- 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.

Además, las personas trabajadoras adscritas al turno de noche que cursen regularmente estudios que den lugar a títulos académicos o a cursos de formación profesional reglada disfrutarán de licencia durante la jornada nocturna previa al día del examen, siempre que éste tenga lugar antes de las 14 horas del día siguiente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El progenitor, previa solicitud a la Empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

- En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de Salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que la persona trabajadora, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

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

Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora, ésta precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, 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, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, la persona trabajadora y la Empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

BOCM-20210421-11

En este sentido, la persona trabajadora deberá hacer todo lo posible para que la consulta médica se realice fuera de la jornada laboral y, en el caso de que tal circunstancia no fuese posible, justificar que aquélla obedece a causas y razones de estricta necesidad y urgencia extraordinaria, debiendo remitir a su superior jerárquico inmediato el justificante médico correspondiente dentro de las 24 horas siguientes.

**Artículo 46. Lactancia**.

Las personas por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser ejercido en los términos que establezca la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a los supuestos señalados en los números uno a tres, 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.

A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equipararán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

**Artículo 47. Licencias sin sueldo**.

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con un preaviso de quince días, salvo causas sobrevenidas, y con una duración máxima de tres meses, las personas trabajadoras que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá 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 personas trabajadoras equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o una persona trabajadora en centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: (i) ser solicitado con una antelación mínima de 7 días; (ii) no unirlos a vacaciones ni a “puentes”; y (iii) si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. Así pues, la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión afectará gravemente al proceso de trabajo.

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

**Artículo 48. Excedencias**.

a) Excedencias voluntarias.

Las personas trabajadoras con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y ello con independencia de la naturaleza temporal o indefinida de su vínculo laboral.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud escrita de la persona trabajadora.

La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando la persona trabajadora 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

BOCM-20210421-11

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 de la persona trabajadora.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

b) Excedencias por cuidado de hijos y familiares.

Las personas trabajadoras, con un preaviso de, al menos, treinta días, tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se podrá conceder a la persona trabajadora una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con la persona trabajadora.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

c) Excedencias especiales.

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

- Nombramiento 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 la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

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

d) Disposiciones comunes para las excedencias.

- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de este durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

- El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

BOCM-20210421-11

- Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

- En el caso de las situaciones de excedencia voluntaria, se considerará incumplimiento grave y culpable los supuestos en los que el trabajador excedente voluntario prestase servicios para otras empresas del mismo o similar sector profesional que la Empresa, ya sea dentro o fuera del territorio español. En estos casos, se considerará que el trabajador excedente voluntario está incurriendo en competencia desleal y, en consecuencia, perderá automáticamente su derecho preferente de reingreso, produciéndose el decaimiento del mismo y la extinción definitiva de su vínculo contractual con la Empresa.

**Artículo 49. Jubilación obligatoria**.

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:

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.

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:

La contratación de nuevas personas trabajadoras.
La transformación de contratos temporales en indefinidos.
La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
La contratación de personas jóvenes y/o de colectivos de personas trabajadoras con baja empleabilidad, desempleados de larga duración o personas en riesgo de exclusión, según los requisitos establecidos legal o reglamentariamente en cada momento para cada uno de los mencionados colectivos.
O el relevo generacional a través de la suscripción del contrato de relevo.

La Empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las extinciones llevadas a cabo en el marco de este artículo, así como de la política de empleo de acompañamiento a la misma.

## CAPÍTULO VII
## Régimen disciplinario

**Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones**.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

**Artículo 51. Graduación de las faltas**.

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

**Artículo 52. 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.

BOCM-20210421-11

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 personas trabajadoras.

11. Fumar en los centros de trabajo, en aplicación de la legislación vigente.

**Artículo 53. 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 y a la obligación del empresario de practicar la retención correspondiente por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, incluso mediante la utilización de medios o herramientas particulares.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. 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 otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella. Será igualmente falta grave que una persona trabajadora solicite a otra persona trabajadora que simule su presencia en el puesto de trabajo fichando por ella, y siempre que la Empresa lo demuestre de forma inequívoca.

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 la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

11. La utilización de herramientas y equipos de trabajo propiedad de la Empresa, incluidos los medios informáticos y de comunicación (correo electrónico, intranet, internet, ordenadores de sobremesa o portátiles, teléfonos móviles, memorias extraíbles, etc.) proporcionados a la persona empleada para su uso profesional, para fines y usos distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, siempre y cuando la Empresa hubiese informado, previamente, del pertinente

BOCM-20210421-11

protocolo de reglas de uso de los medios informáticos y telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora.

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

13. 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 personas trabajadoras, especialmente en materia de medidas de protección individual.

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

**Artículo 54. Faltas 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 periodo 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/as compañeros/as 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, siempre y cuando se acreditase perjuicio empresarial, directo o indirecto, y la relevancia o vinculación del acto imputado con la actividad laboral de la empresa.

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

6. La embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo, salvo que la persona trabajadora haya puesto los medios necesarios mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral.

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

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

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/as compañeros/as de trabajo.

13. El abuso de autoridad y el acoso moral o sexual entre personas empleadas, con independencia de cuál sea su grupo profesional, serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de la representación legal de las personas trabajadoras. 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.

BOCM-20210421-11

15. Fumar en el centro de trabajo donde exista especial riesgo, debidamente señalizado, donde se almacenen, trasvasen o elaboren productos o sustancias combustibles y/o inflamables con riesgo de explosión o de incendio.

16. Las acciones u omisiones que supongan incumplimientos de las normas, procedimientos o instrucciones internas de la Empresa, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, comportando un riesgo cierto e inminente para la integridad física o la salud propia o del resto de personas trabajadoras, así como para las instalaciones, maquinaria y dependencias de la Empresa.

**Artículo 55. 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 a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada, salvo renuncia por parte de la persona trabajadora.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita a la persona trabajadora 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. La persona trabajadora podrá renunciar voluntariamente a la tramitación de este procedimiento.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

**Artículo 56. 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 57. 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.

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que el departamento de Recursos Humanos de la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VIII
## Seguridad, salud laboral y medio ambiente

**Artículo 58. Seguridad y salud laboral**.

Por lo que respecta a las diferentes obligaciones, circunstancias, términos y derechos exigibles en materia de prevención de riesgos laborales, salud laboral y medio ambiente, ambas partes se remiten a lo contemplado en el artículo 67 y siguientes del convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 59. Medio ambiente.**

Por lo que respecta a las diferentes obligaciones, circunstancias, términos y derechos exigibles en materia de medio ambiente, ambas partes se remiten a lo contemplado en el artículo 68 y siguientes del convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo.

BOCM-20210421-11

## CAPÍTULO IX
## Régimen asistencial

**Artículo 60. Comedores de Empresa**.

En cuanto a comedores para el personal, la Empresa acordará con la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, el régimen a que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

El comedor de la Empresa deberá reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a las personas trabajadoras 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**.

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

Técnicos: dos uniformes al año.

Asimismo, será obligatorio para la Empresa 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 X
## Derechos sindicales

**Artículo 62. De la representación legal de las personas trabajadoras, sindicatos, delegados sindicales, comités de empresa y del procedimiento para la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la aplicación del convenio colectivo**.

Por lo que respecta a las diferentes obligaciones, circunstancias, términos y derechos exigibles en materia de derechos sindicales, ambas partes se remiten a lo contemplado en el Capítulo XII del convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, y ello en relación a los aspectos y cuestiones que resulten aplicables a esta Empresa.

## CAPÍTULO XI
## Formación

**Artículo 63. Formación**.

La formación profesional es un derecho de todas las personas trabajadoras, entendiéndose por aquélla cualesquiera actividades de formación que se pudiese desarrollar en la Empresa. En este aspecto, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación, pudiendo organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Asimismo, y siempre y cuando sea la representación legal de las personas trabajadoras quien lo demande, podrá constituirse una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre la representación legal 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 y velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de las personas trabajadoras 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 la representación legal de las personas trabajadoras sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la Empresa.

Igualmente, y con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

BOCM-20210421-11

Por último, y por lo que respecta a los permisos individuales de formación, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente. Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

## CAPÍTULO XI
## De la igualdad

**Artículo 64. De la igualdad**.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, en concordancia con lo dispuesto en 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, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los términos y condiciones establecidas por la normativa aplicable.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas obligadas a su preparación conforme a la normativa vigente incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007:

A. Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. B. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos. El diagnóstico de situación contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. C. Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

BOCM-20210421-11

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

B. Competencias de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad.

Siempre que así sea exigido normativamente, la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la Empresa facilitará los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias exigidas normativamente. La elaboración de los planes de igualdad será desarrollada por la Empresa, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras en los términos establecidos en la normativa aplicable. La Empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los contenidos del Plan y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos en los términos previstos legalmente.

Una vez implantado el plan de igualdad en la Empresa se informará a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución.

La representación legal de las personas trabajadoras en cada una de las fases de información citadas, podrán, si lo consideran oportuno, emitir un informe al respecto.

## CAPÍTULO XII
## Comisión Paritaria

**Artículo 65. Cláusula de interpretación. Comisión Paritaria**.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano encargado de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento

de lo acordado en el presente convenio, estando compuesta por un representante legal de la Empresa y un representante de los trabajadores.

A. Por un lado, las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de interpretación y aplicación del convenio colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
El desarrollo de funciones de adaptación, o en su caso, modificación del presente convenio colectivo durante su vigencia.
En cualquier caso, para la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir, se estará al procedimiento contemplado en el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución autónoma de conflictos laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, publicado en fecha 21 de septiembre de 2018 en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

B. Por otro lado, el procedimiento y funcionamiento de la Comisión Paritaria se traduce en los siguientes aspectos:

Con carácter específico, la Comisión Paritaria del convenio colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar de los asuntos propios de su competencia, dentro de un plazo de 7 días laborables siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar y, con carácter general, cada tres meses.
Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán un carácter ordinario o extraordinario, según la propia calificación que otorguen las partes integrantes de la misma. En el caso de que se trate un tema calificado como ordinario, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días laborables. Por el contrario, y en el supuesto de que el asunto hubiese sido calificado como extraordinario, la Comisión deberá resolver en un plazo de 5 días laborables.

Sobre el contenido de cada sesión y sus conclusiones, se levantará un Acta, la cual será firmada por los asistentes a la misma.
Los acuerdos obtenidos de la forma establecida en este convenio colectivo, serán vinculantes y de obligado cumplimiento.
La incomparecencia a una reunión convocada por alguna de las partes, posibilita levantar Acta de Reunión que en estos casos será "intentada de reunión y sin efecto por incomparecencia de una de las partes" y en estos casos tendrá el mismo efecto que "sin acuerdo", respecto a los puntos del día de la convocatoria.

BOCM-20210421-11

Los acuerdos de la Comisión de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición adicional primera. Acuerdos o pactos**.

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos que se establezcan entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, respecto a cualquier cuestión y/o materia contempladas en este convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

**Disposición adicional segunda**.

Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio, regular de manera expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, estuvieren prestando sus servicios a favor de la Empresa.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo dichas personas trabajadoras, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio colectivo, modificándose, en su caso, el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos que se venían percibiendo en su totalidad, por los establecidos en las Tablas Salariales vigentes de aplicación del presente convenio, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor de las mencionadas personas trabajadoras, dicho exceso será retribuido mediante el complemento salarial denominado *"PLUS AD PERSONAM"*, de tal modo que se garantice a las personas trabajadoras afectadas la cuantía total de la retribución mensual fija que tuviese establecida y que viniesen percibiendo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la presente norma convencional. Asimismo, esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudiera tener la Empresa recogidos, y ello con independencia de su denominación, índole o naturaleza, no suponiendo dicha adaptación una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El importe del *"PLUS AD PERSONAM"* será el que viene recogido en el Anexo I por Grupos Profesionales.

**Disposición adicional tercera. Igualdad**.

La Empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Dirección de la Empresa asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la Empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.

- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.

De esta manera, ambas partes acuerdan la implantación de una serie de medidas específicas de cara a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, medidas traducidas, esencialmente, en las siguientes:

Incorporar, dentro de los principios y valores corporativos de esta Empresa, la igualdad de género, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.

BOCM-20210421-11

Proporcionar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla, desde la alta dirección, al departamento de recursos humanos, a responsables de área y también al resto de trabajadores y trabajadoras, y todo ello a fin de implantar, desarrollar y consolidar acciones de sensibilización generales al respecto.
En el ámbito del reclutamiento y selección, contratar mujeres en ámbitos donde la presencia femenina pueda estar subrepresentada o, en su caso, dar preferencia a la contratación de mujeres en igualdad de condiciones.

Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres, motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores, etc.
Realizar planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, tales como, entre otras, realizar identificaciones específicas de mujeres con potencial de promoción, fomentar que participen en formaciones ligadas a mejoras en la carrera, dar preferencia al ascenso de mujeres en igualdad de condiciones, identificar las barreras que impiden que las mujeres se presenten a procesos de promoción, etc.
Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla y efectivo.
Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.
Concretar protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género.
Evaluar las medidas del plan de igualdad de manera participativa y sistemática.

La totalidad de medidas enunciadas se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Asimismo, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres, ambas partes acuerdan la imperiosa necesidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como también para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, y todo ello al objeto de establecer determinadas medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Dichas medidas serán objeto de negociación entre ambas partes dentro de los doce primeros meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Disposición adicional cuarta**.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados de la presente norma convencional, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Todo ello en concordancia con lo señalado, a tal efecto, por la Real Academia Española de la Lengua.

**Disposición transitoria primera. Actualización salarial**.

Por lo que respecta a los incrementos salariales aplicables al presente convenio colectivo, las partes negociadoras del mismo han acordado los siguientes extremos:

- Año 2022:
  - Establecimiento de un incremento salarial equivalente a la mitad del incremento salarial acordado y establecido en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, incremento salarial que estará supeditado a que el ejercicio económico precedente haya obtenido un resultado de margen operativo positivo. En este sentido, el incremento salarial se regularizaría durante el primer trimestre del año 2023, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2022, aplicándose sobre el SMG.

BOCM-20210421-11

- O, de manera alternativa, establecimiento de un incremento salarial equivalente al incremento salarial acordado y establecido en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, incremento salarial que estará supeditado a que la empresa, en el ejercicio económico precedente, hubiese obtenido un margen operativo neto mínimo del 3 % respecto de la venta neta negocio. En este sentido, el incremento salarial se regularizaría durante el primer trimestre del año 2023, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2022, aplicándose sobre el SMG.

- Año 2023:

  - Establecimiento de un incremento salarial equivalente a la mitad del incremento salarial acordado y establecido en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, incremento salarial que estará supeditado a que el ejercicio económico precedente haya obtenido un resultado de margen operativo positivo. En este sentido, el incremento salarial se regularizaría durante el primer trimestre del año 2024, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2023, aplicándose sobre el SMG.

  - O, de manera alternativa, establecimiento de un incremento salarial equivalente al incremento salarial acordado y establecido en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, incremento salarial que estará supeditado a que la empresa, en el ejercicio económico precedente, hubiese obtenido un margen operativo neto mínimo del 3 % respecto de la venta neta negocio. En este sentido, el incremento salarial se regularizaría durante el primer trimestre del año 2024, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2023, aplicándose sobre el SMG.

- Año 2024:

  - Establecimiento de un incremento salarial equivalente a la mitad del incremento salarial acordado y establecido en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, incremento salarial que estará supeditado a que el ejercicio económico precedente haya obtenido un resultado de margen operativo positivo. En este sentido, el incremento salarial se regularizaría durante el primer trimestre del año 2025, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2024, aplicándose sobre el SMG.

  - O, de manera alternativa, establecimiento de un incremento salarial equivalente al incremento salarial acordado y establecido en el convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, incremento salarial que estará supeditado a que la empresa, en el ejercicio económico precedente, hubiese obtenido un margen operativo neto mínimo del 3 % respecto de la venta neta negocio. En este sentido, el incremento salarial se regularizaría durante el primer trimestre del año 2025, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2024, aplicándose sobre el SMG.

**Disposición transitoria segunda. Plus de Antigüedad.**

Por lo que respecta al plus de antigüedad y su devengo durante la vigencia temporal del presente convenio colectivo, las partes negociadoras del mismo han acordado que su devengo seguirá congelado, en su base de cálculo actual, durante el año 2021. No obstante lo anterior, y para los años siguientes, se tomará en consideración el cumplimiento de los siguientes requisitos a efecto de confirmación del devengo del Plus de Antigüedad:

- Año 2022:

  - Obtención, por parte de la empresa, de un margen operativo positivo en el ejercicio económico precedente. En este caso, el devengo de la antigüedad se regularizaría durante el primer trimestre del año 2023, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2022, computándose dicho año a efecto de devengo del Plus de Antigüedad.

- Año 2023:

  - Obtención, por parte de la empresa, de un margen operativo positivo en el ejercicio económico precedente. En este caso, el devengo de la antigüedad se regularizaría

BOCM-20210421-11

durante el primer trimestre del año 2024, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2023, computándose dicho año a efecto de devengo del Plus de Antigüedad.

- Año 2024:
  - Obtención, por parte de la empresa, de un margen operativo positivo en el ejercicio económico precedente. En este caso, el devengo de la antigüedad se regularizaría durante el primer trimestre del año 2025, y ello con efectos retroactivos al 1/01/2024, computándose dicho año a efecto de devengo del Plus de Antigüedad.

**Disposición transitoria tercera. Armonización salarial, funcional y profesional.**

La adaptación de la actual estructura salarial a la nueva prevista en este convenio en sus artículos 14 y siguientes, se realizará teniendo en cuenta, en primer lugar, la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional previsto en este convenio, y en segundo lugar, la naturaleza y características de los diferentes conceptos salariales actuales a adaptar y converger.

El proceso de adaptación tiene dos fases: (i) una primera, denominada "fase general de convergencia y armonización de los actuales complementos y pluses salariales", donde se determinará el tratamiento de cada uno; y (ii) una segunda, denominada "fase de adaptación individualizada" para cada persona trabajadora de su salario vigente a la firma del convenio a la estructura salarial del nuevo convenio.

Está previsto que este proceso finalice en el primer trimestre del 2021, debiendo ser negociado a través de la Comisión Paritaria del convenio. En consecuencia, y atendiendo a estos plazos, la asignación individual de la categoría profesional de los trabajadores, entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año 2021, tendrá el carácter de provisional, siendo la definitiva la que resulte de los considerandos que se emitan desde el seno de la Comisión Paritaria. En este caso, de existir posibles diferencias salariales por error de encuadramiento, deberán ser compensadas, bien por exceso o bien por defecto, antes del vencimiento del siguiente trimestre a la finalización del primer trimestre del año 2021.

**Disposición final primera.**

Para lo no previsto en el presente convenio colectivo, las partes negociadoras se someten al convenio colectivo estatal de perfumería y afines, aprobado mediante Resolución dictada en fecha 8 de agosto de 2019 por la Dirección General de Trabajo, y ello en todas las materias no incluidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición final segunda.**

Se hace constar que el Salario Mínimo Garantizado (SMG) en función de la jornada establecida en el artículo 34 de este convenio, es el que figura en el Anexo I para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

ANEXO I

| GRUPO PROFESIONAL | SALARIO BRUTO MÍNIMO GARANTIZADO |
|---|---|
| 1 (A) | 41.552,78 € |
| 1 (B) | 32.771,83 € |
| 2 | 26.970,07 € |
| 3 | 23.050,02 € |
| 4 | 20.227,59 € |
| 5 | 15.680,25 € |
| 6 | 13.300,00 € |

En la ciudad de Madrid, a 14 de diciembre de 2020.

(03/11.959/21)

BOCM-20210421-11