

*Escrito de respuesta a la solicitud de aclaración del Laudo arbitral dictado por el árbitro, don Tomás Sala Franco, el 27 de diciembre de 2005, en el conflicto de aplicación del aumento o de la reducción de cargas fiscales y seguridad social previstos en la normativa interna del grupo accenture denominada «Política de Ecuilización Fiscal (P-820)», aplicable a los empleados asignados temporalmente a proyectos en el extranjero*

En relación con la solicitud de aclaración efectuada por don José Antonio Mozo Saiz, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en representación de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), parte en el conflicto al que puso fin el laudo arbitral dictado por el que suscribe, planteando la cuestión de si «en los supuestos de desplazamientos producidos antes de 2005, si no existiera consentimiento expreso por parte de los trabajadores destinados a prestar servicios en el extranjero, al haber incumplido la empresa su deber de información previa a los trabajadores, cabría deducir que la aplicación de la política de ecuilización fiscal, denominada P-820, ha sido incorrecta y, por lo tanto, el trabajador podrá reclamar las cantidades que le hayan sido detraídas de sus salarios» debo señalar lo siguiente:

1.º Que la contestación a la aclaración solicitada excede de las facultades que a este árbitro le atribuye el compromiso arbitral suscrito por las partes en conflicto, dado que éste se reduce a «que se pronuncie (el árbitro) sobre la validez de la política seguida por la empresa con su política P-820, en relación con el sistema denominado «ecuilización fiscal». Compromiso arbitral que fue aclarado, además, a petición expresa del árbitro, como figura en el Acta de la reunión celebrada con ambas partes el día 30 de noviembre de 2005, en el sentido de que el Laudo se manifestaría únicamente sobre la validez, de un lado, de la Norma P-820, y, de otro, de la aplicación práctica de esta Norma, antes y después de enero de 2005, sin que se solicitara expresamente que el mismo se manifestara también acerca de los efectos de una eventual declaración de invalidez de la Norma o de su aplicación práctica.

2.º Que, siguiendo fielmente el alcance del compromiso arbitral, el Laudo se manifiesta a favor de la validez de la Norma P-820 y de su aplicación práctica posterior a enero de 2005, dejando abierta la cuestión de la validez o no de su aplicación práctica anterior a esta fecha, en el sentido de que, «en el caso de que se demostrase en un supuesto concreto que el documento denominado «good bye memo» no incluía las oportunas y suficientes referencias a la misma, habría que concluir en que tal aplicación práctica de la empresa había incumplido el deber de información a que se refieren los artículos 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y 3 y 6 del Real Decreto 1656/1998, debiendo concluir a favor de su plena validez en caso contrario» no manifestándose, en consecuencia, el Laudo en ningún momento, conscientemente, acerca del alcance de los efectos del eventual incumplimiento del deber de información sobre el consentimiento de los concretos trabajadores expatriados.

Por todo ello, considero que, sin una ampliación por mutuo acuerdo de ambas partes del compromiso arbitral suscrito, por el que me he regido, resultaría «ultra vires» una aclaración del laudo arbitral dictado, como la que se solicita, acerca de los efectos de una eventual incumplimiento del deber de información sobre el consentimiento de los trabajadores expatriados.

**2849** *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XX Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S. A., Centros Comerciales.*

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A., Centros Comerciales, (Código de Convenio n.º 9007692), que fue suscrito, con fecha 15 de diciembre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 2 de febrero de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## **XX CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S. A., CENTROS COMERCIALES, AÑO 2005**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de los centros de trabajo pertenecientes a centros comerciales y almacenes de logística situados, en estos momentos, en Alcalá de Henares (Madrid) y Fuenmayor (La Rioja).

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo comerciales y de almacén de Electrolux Home Products España, S. A., que se hallen en el ámbito nacional y almacenes de logística situados en Alcalá de Henares (Madrid) y en Fuenmayor (La Rioja) y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de Electrolux Home Products España, S. A., de los centros de trabajo antes citados (artículo 1), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre 2005, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbibles.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modifique, derogase o no aprobese, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.*

Se crea una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos por la Representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del Comité Intercentros.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación de este Convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha comisión. En estos casos la Comisión lo analizará en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado del análisis se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

#### Artículo 9. *Comité Intercentros.*

Se mantendrá el Comité Intercentros nombrado por y entre los Delegados de Personal. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por hasta nueve miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante el 2005, podrán reunirse en ocho ocasiones al año, con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en éste artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrán treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes miembros, y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal, para nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de ésta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la empresa.

**Comisión de Seguridad e Higiene:** Se crea un Comité de Seguridad e Higiene integrado por dos miembros designados por el Comité Intercentros y dos miembros designados por la Dirección de la empresa, pudiéndose reunir a solicitud de cualquiera de las partes para abordar los problemas de dicho Comité.

#### Artículo 10. *Publicación y publicidad.*

Una vez firmado por ambas partes y aprobado por la autoridad laboral, se editará el texto íntegro del Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde su ingreso.

## CAPÍTULO II

### Principios de organización

#### Artículo 11. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectos a este Convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogido en él.

#### Artículo 12. *Norma general.*

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa.

#### Artículo 13. *Sistemas de primas e incentivos.*

La Comisión de Trabajo compuesta, como máximo, por cinco personas (tres que serán nombrados por el Comité y dos que serán nombrados por la Dirección), será la encargada de analizar los planes de incentivos establecidos para los Asistentes Comerciales de las redes de venta de Electrolux Home Products España, S. A.

#### Artículo 14. *Jornada laboral.*

El número de horas de trabajo durante la vigencia de este Convenio, para todo el personal al que afecte el presente Convenio, será de 1.745 horas anuales.

#### Calendario laboral:

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los Representantes de los trabajadores con el Representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la Dirección de la empresa, responsables de cada centro y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada centro de trabajo del calendario laboral.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborables (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de éste período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborables en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero, se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

Para el personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares la duración de las vacaciones será de treinta días naturales. El resto del contenido de este artículo les será íntegramente de aplicación.

**IT vacaciones.**—Los trabajadores que se encuentren de baja por IT durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos: Accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.

Si durante el disfrute de vacaciones se produce una baja por enfermedad común, cuando sea necesario la hospitalización con al menos tres días de internamiento, se tendrán derecho al disfrute de los días de baja.

**Maternidad:** En todos los casos se pondrá de acuerdo la empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar acuerdo, intervendrá la Comisión de Vigilancia e Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha. A estudiar conjuntamente.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Como norma general se deberá realizar el menor número de horas extraordinarias.

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador acuerda y se compromete a realizar por persona un número determinado de horas extras, siempre y cuando estas cantidades no superen el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará en primer lugar por una compensación de tiempo de descanso cifrada en 1,20 horas por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo se efectuará una compensación económica cifrada en 120 por 100 del valor hora profesional, salvo cuando las horas extraordinarias se realicen en días no laborables según calendario laboral en cuyo caso se compensarán económicamente en un 150 por 100 del valor hora profesional.

Para el personal del almacén de logística de Alcalá de Henares como consecuencia de su traslado desde el centro fabril de Alcalá de Henares las horas extraordinarias se compensarán al 175 por 100 del valor hora profesional.

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Para la movilidad funcional se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

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

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, abuelos o hermanos de trabajador o su cónyuge.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos hasta primer grado, del trabajador o su cónyuge.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Tres días laborables por alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

En los casos de maternidad, se estará a la legislación vigente.

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

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

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Por estudios: los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de títulos académicos tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de actitud y evaluación, el permiso podrá alcanzar el día de examen o prueba, en aquellos casos que haya que celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento. En cualquiera de los casos la empresa puede exigir la justificación posterior expedida en el centro, de los días de examen o prueba de actitud a que diera lugar el permiso

#### Artículo 19. *Formación.*

La empresa elaborará los planes de formación con cursos teóricos-prácticos para el personal afectado por el presente Convenio. Dicha formación tendrá como objetivo el que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

En diciembre de cada año la Dirección informará al Comité de Empresa del proyecto del Plan de Formación del año siguiente, recogiendo, para su estudio, aquellas iniciativas que redunden en la mejora del mismo.

El Plan de Formación, plasmará las distintas acciones formativas, los colectivos implicados, los objetivos a cubrir mediante la formación, así como el esfuerzo inversor a realizar. El Plan definitivo será presentado al Comité de Empresa para su conocimiento y firma, con los días de antelación necesarios en orden a ser presentado a los organismos correspondientes para la consecución de las posibles vías de subvención.

Una vez aprobado dicho Plan y con antelación a la ejecución de cada uno de los cursos, el Comité de Empresa recibirá información detallada del mismo.

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

El período de prueba será con carácter general de seis meses, excepto para las categorías de administrativos y subalterno que será de tres meses, siempre que no implique mando en cuyo caso será de seis meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba salvo que esta sea de una duración superior a veinte días.

#### Artículo 21. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 22. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.*

Con objetivo de conseguir una adecuada política de empleo, mejora de la estabilidad y sostenimiento del mismo así como abordar la contratación de nuevos perfiles profesionales adaptados a las necesidades del negocio de la compañía, se pacta la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, 65 años, con efectos desde la firma de este acuerdo.

En este sentido una vez producida la vacante, la Compañía procederá a la contratación de una persona desempleada inscrita en la Oficina de Empleo (INEM) u organismo que lo sustituya para cumplir con los objetivos antes citados.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener 65 años cumplidos y cubierto el período de 35 años de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación en su modalidad contributiva.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación del personal

##### Artículo 23. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil no titulado.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación del personal que se establece, es meramente enunciativa, no teniendo por que estar cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Los nuevos puestos de trabajo, que pudieran crearse y que no se encuentren definidos especialmente, se podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

##### Artículo 24. *Trabajos de superior categoría.*

En caso de necesidad la Dirección de la empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

##### Artículo 25. *Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y/o vacantes.*

Cuando se produzca la necesidad empresarial de cubrir puestos de nueva creación o vacantes producidas en la organización, la Dirección de la empresa informará a la Comisión Paritaria de dicha necesidad en los siguientes términos:

- Perfil del puesto.
- Nivel retributivo y categoría laboral.
- Plazo previsto de cobertura de puesto.

Con el fin de facilitar la promoción interna, se publicitarán dichos datos mediante comunicación dirigida a todos los centros de trabajo antes de que se inicie al proceso de selección establecido en la empresa.

Este artículo no es aplicable a reestructuraciones internas que no generen incremento de plantilla de la empresa, así como a puestos que impliquen mando o jefatura.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

##### Artículo 26. *Estructura salarial.*

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales: Sueldo base Convenio y complementos.

Y de acuerdo con el siguiente desglose:

a) Sueldo base convenio: Se considera sueldo base convenio el establecido para cada categoría o nivel, fijado según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente.

b) Complementos personales: Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos salariales se dividen en:

b.1) Antigüedad: Se considera complemento de antigüedad el establecido para cada categoría o nivel abonándose por cuatrienios en la cuantía fija según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente.

Los cuatrienios empezarán a devengarse en el mes en el que se cumpla el período cuatrienal.

Todos los ingresos que se hayan producido y o produzcan a partir del día 24 de junio de 1994 no devengarán compensación alguna por el concepto de antigüedad.

b.2) Mérito personal: Es la cantidad que cada trabajador tiene a título individual y que podrá ser absorbida en los casos de ascenso o promoción salvo las cantidades acordadas con el Comité de Empresa respecto a las personas consideradas en su momento y de cuya relación e importes se le hizo entrega al Comité.

c) Vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecta el presente Convenio, percibirán una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga extraordinaria de 30 de marzo: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga extraordinaria de 30 de junio: Desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga extraordinaria de 30 de septiembre: Desde el día 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Paga extraordinaria de 15 de diciembre: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Al personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares se le mantiene el criterio de dos pagas extraordinarias a cobrar el 30 de junio y el 15 de diciembre.

d) De puesto de trabajo: Estos complementos tienen índole funcional y en ningún caso carácter consolidable. Siendo abonados solamente cuando se realicen las funciones para las que cada complemento esté asignado.

El personal perteneciente al Almacén de Logística de Alcalá de Henares, que tenga establecido sistema de turnos de trabajo percibirán, por este concepto, los siguientes importes:

Personal a tres turnos: 6,85 euros por día trabajado en el período 1 de noviembre a 28 de febrero.

Personal a turno de tarde: 6,85 euros por día trabajado en el período 15 de junio a 15 de septiembre.

Personal turno mañana y turno normal: 6,85 euros por día trabajado en el período 15 de junio a 15 de septiembre.

e) De calidad y cantidad: Incentivos y primas comerciales: Es la cantidad variable que los asistentes comerciales de las redes de venta perciben en función de la consecución de los objetivos comerciales establecidos (artículo 13).

f) Prima de productividad: Para este año 2005 y exclusivamente para el personal perteneciente a los centros de trabajo de Almacenes, se establece una prima, no consolidable, del 1% sobre salario fijo (sueldo, mérito personal y antigüedad) por reducción en un 10% el número de aparatos dañados en este último trimestre con respecto del mismo trimestre del año anterior. Esta prima será distribuida de forma lineal para los trabajadores.

#### Artículo 27. Incremento salarial 2005 y 2006.

El incremento salarial para el año 2005 será el IPC real de este año, afectando a todos los conceptos salariales.

No obstante se abonará como adelanto el 3% con efectos retroactivos al 01.01.2005, actualizándose las tablas salariales del 2004.

Una vez conocido el IPC real 2005 se actualizarán de nuevo todos los conceptos salariales con efectos 01.01.2005, para el caso en que este supere el 3% adelantado y únicamente por la diferencia.

Los atrasos si proceden, se abonarán cuando técnicamente sea posible y siempre dentro del primer trimestre del año 2006.

Para el año 2006 se acuerda el incremento sobre todos los conceptos salariales del IPC real del año anterior (IPC real año 2005).

### CAPÍTULO V

#### Dietas, kilometraje y plus distancia

##### Artículo 28. Dietas.

Se incluyen, como anexo II, las dietas que se devengarán durante la vigencia del presente Convenio.

La Dirección de la empresa estudiará durante la vigencia del presente Convenio, un sistema que permita adecuar la compensación de gastos, por este concepto, a la normativa establecida en el actual Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

##### Artículo 29. *Kilometraje.*

Como anexo II, se incluyen las cantidades que por éste concepto se devengarán cuando cualquiera de los miembros de Electrolux Home Products España, S. A, a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamientos serán abonados por la empresa.

##### Artículo 30. *Plus distancia.*

A los trabajadores pertenecientes al almacén de Logística en Alcalá de Henares que tienen reconocido su domicilio en Santorcaz (Madrid) y Los Santos de la Humosa (Madrid) se les abonará la cantidad de 1,32 euros y 1,93 euros, respectivamente, por día de trabajo.

Igualmente al personal adscrito a este centro de trabajo que viniera percibiendo el importe correspondiente por «plus transporte», desde ahora «plus distancia», se le abonará la cantidad de 55,35 euros por once meses al año. Este importe será actualizado con los incrementos que se produzcan en el precio del transporte público correspondiente.

### CAPÍTULO VI

#### Mejoras sociales

##### Artículo 31. *Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.*

La empresa abonará hasta completar el 100 por 100 de la retribución desde el primer día, siendo necesario la presentación de documento médico que acredite tal situación.

##### Artículo 32. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.*

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la Seguridad Social, y que no tenga rentas superiores al salario mínimo interprofesional, una ayuda económica de 47,76 euros/mes.

##### Artículo 33. *Seguro colectivo de vida.*

Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 21.035,42.

Por incapacidad permanente total: 21.035,42.

Por muerte en accidente: 42.070,85.

Por muerte en accidente de circulación: 63.106,27.

Estos capitales asegurados serán abonados por la compañía aseguradora al causar el trabajador baja en la empresa y una vez haya cumplido los requisitos legales establecidos por la compañía aseguradora.

##### Artículo 34. *Adquisición de aparatos comercializados por Electrolux Home Products España, S. A.*

Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de Electrolux Home Products España, S. A, serán fijados por la Dirección de la empresa.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA) será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

Condiciones de pago: Once mensualidades.

Período de adquisición: Tres años.

Se podrán adquirir aparatos para segunda vivienda, cuando se pueda acreditar esta circunstancia, en las condiciones establecidas en los apartados anteriores.

##### Artículo 35. *Ropa de trabajo.*

Cada trabajador, cuando su trabajo lo requiera, dispondrá de la ropa y el calzado adecuado para invierno y verano.

El número de prendas así como sus características, serán definidos por los Delegados de Personal y los responsables de cada centro de trabajo.

##### Artículo 36. *Retirada del carné de conducir.*

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

## CAPÍTULO VII

**Actividad sindical en la empresa. Derechos sindicales**Artículo 37. *Derechos de sindicación Comité de Empresa.*

## 1. Competencias y garantías:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

b) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad. La empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

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

Independientemente de lo anterior, el Comité de Empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario**Artículo 38. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 39. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa que teniendo en cuenta, su importancia, trascendencia o malicia, establecerá su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 40. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

j) La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros del trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar sin autorización a personas u Organizaciones ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

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

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 40.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

4. Despido.

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. *Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un proceso legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

## ANEXO I

**Retribuciones mínimas con efectos 01.01.2005  
(Euros brutos) (3%)**

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes x 16	Año	Mes x 16	Año
Supervisor ventas . . . . .	1.485,97	23.775,59	51,63	826,20
<b>Jefe Administrativo:</b>				
Zona 1 . . . . .	1.388,12	22.209,91	50,22	803,61
Zona 2 . . . . .	1.286,41	20.582,47	50,22	803,61
Zona 3 . . . . .	1.184,90	18.958,49	50,22	803,61
<b>Jefe Sección Servicio . . . . .</b>				
Viajante . . . . .	1.388,22	22.211,55	49,70	795,23
Promotor ventas . . . . .	1.063,03	17.008,59	31,31	501,00
<b>Administrativos:</b>				
Nivel 1 . . . . .	838,15	13.410,48	25,11	401,71
Nivel 2 . . . . .	929,04	14.864,66	27,62	441,97
Nivel 3 . . . . .	994,20	15.907,11	28,96	463,47
Nivel 4 . . . . .	1.053,36	16.853,74	30,62	489,89
Nivel 5 . . . . .	1.107,90	17.726,39	32,30	516,85
<b>Personal Almacén de Logística</b>				
Encargado . . . . .	1.338,85	18.743,90	60,31	844,31
Auxiliar de Encargado . . . . .	1.076,20	15.066,78	42,35	592,90
Carretillero . . . . .	1.178,33	16.496,57	39,88	558,33
M. Especializado . . . . .	961,60	13.462,35	28,81	403,27
<b>Administrativos:</b>				
Nivel 1 . . . . .	961,60	13.462,35	28,81	403,27
Nivel 2 . . . . .	1.065,86	14.922,11	31,70	443,92
Nivel 3 . . . . .	1.140,62	15.968,70	33,23	465,20
Nivel 4 . . . . .	1.208,53	16.919,43	35,16	492,25
Nivel 5 . . . . .	1.271,11	17.795,58	37,08	519,13
Nivel 6 . . . . .	1.347,35	18.862,97	38,99	545,86
Nivel 7 . . . . .	1.592,66	22.297,16	57,61	806,54

El personal con categoría y/o nivel no contemplada en tabla la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo

## ANEXO II

## Dietas y kilometraje

## Dietas

Categoría-función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Jefe Regional, Delegado y Jefe de Almacén . . . . .	Gastos a justificar			*
Supervisor de Ventas y Jefe Advtv. . . . .	68,82	15,22	9,82	43,78
Asistente Comercial . . . . .	66,21	15,22	9,82	41,17
Encargado, Administrativos y resto . . . . .	64,56	15,22	9,82	39,52

Desplazamiento al extranjero: Gastos a justificar.  
Kilometraje: 0,24 €/kilómetro.

\* Hoteles de tres/cuatro estrellas.

## 2850

*RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.*

Visto el texto de la revisión salarial retroactiva correspondiente al año 2005 y la actualización salarial del año 2006 del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines (publicado en el BOE de 21.9.04) (Código de Convenio n.º 9904015) que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2006 por la Comisión Mixta del Convenio en la que están integradas la organización empresarial STANPA y las sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO firmantes del Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta.

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

Madrid, 2 de febrero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO DE PERFUMERÍA Y AFINES PARA PROCEDER A LA REVISIÓN SALARIAL RETROACTIVA DE 2005 Y A LA ACTUALIZACIÓN SALARIAL PARA 2006**

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 16 de enero de 2006, se reúnen en los locales de STANPA (P.º de la Castellana, 159 -1.º -Madrid) los señores que a continuación se relacionan, miembros integrantes de la Comisión Mixta del Convenio Estatal de Perfumería y Afines, representantes de las Centrales Sindicales F.I.A.—U.G.T. y F.I.T.E.Q.A.—CC.OO., y de la Organización Empresarial S.T.A.N.P.A.

Por U.G.T.:

D. Javier Hernández.

D. José Luis Dorado Barreno.

D. Jesús Manuel Martín Hernández.

Por CC.OO.:

Dña. Pilar García.

D. José Parra Vara.

D. Luis García.

Por S.T.A.N.P.A.:

Dña. Eulalia Alfonso Botello.

D. Javier Pitarch Belles.

D. Miguel García Acebrón.

Dña. María Soledad González Terán.

D. Diego Galán Trinidad.

Dña. Gemma Carbonell Muntal.

D. Fernando González Hervada.

Asesor: D. Fernando Magariños Munar.