

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

6689 *Resolución de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (Código de Convenio n.º 99010955011997), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2010, de una parte por la Federación Española de Imagen Personal, Peluquería y Belleza, la Asociación Nacional de Empresas de Peluquería de Caballeros, Señoras y Belleza, la Federación Nacional de Esteticistas y la Confederación Española de Peluquerías y Esteticistas en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios de UGT (FES-UGT) y la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. (AA.DD-CC.OO.) en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO GENERAL DE TRABAJO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS

CAPÍTULO I

Normas de configuración del Convenio

Artículo 1.

El presente Convenio general es firmado:

De una parte, La Federación Española de Imagen Personal (Peluquería y Belleza), con una representación empresarial del sector del 44%. La Asociación Nacional de Empresas de Peluquería de Caballeros, Señoras y Belleza: con una representación empresarial del sector del 30%. La Federación Nacional de Esteticistas con una representación empresarial del sector del 12% y la Confederación Española de Peluquerías y Esteticistas, con una representación empresarial del sector del 14%.

Y de otra parte, las centrales sindicales: Federación Estatal de Servicios de UGT (FES-UGT) con una representación sindical del sector del 50%, y Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. (AA.DD-CC.OO.) con una representación sindical del sector del 50%.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente Convenio, y establecen que los acuerdos sobre el mismo, serán adoptados por la mayoría de la representación empresarial y por la mayoría de la representación sindical,

de acuerdo con las proporciones delimitadas en el párrafo anterior para cada organización empresarial y sindical.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional.*

Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de:

Peluquerías.
Institutos de belleza y gabinetes de estética.
Salones de manicura, pedicura y depilación.
Establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

Asimismo queda comprendido en este Convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio es aplicable a todo el territorio del Estado español y, asimismo, se aplicará de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación personal.*

Afectará este Convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio General entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, sea cual fuera su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Los efectos económicos iniciarán su vigencia en fecha 1 de enero de 2011.

Artículo 6. *Estructura de la negociación colectiva.*

La estructura de la negociación colectiva en el sector de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector: Sustituye, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., el 7 de octubre de 1994, a la Ordenanza de Trabajo de las empresas dedicadas a la peluquería, institutos de belleza y gimnasios, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2. Las disposiciones del presente Convenio poseerán eficacia directa en todas aquellas materias que regula, excepto las relativas a los incrementos salariales pactados, jornada anual, horario de trabajo, vacaciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Estas últimas materias, en caso de no quedar reguladas específicamente en los Convenios colectivos de ámbito inferior, se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio general.

Se entiende que las referencias contenidas en este texto, relativas al término Convenios colectivos de ámbito inferior, se refieren tanto a los ámbitos funcional como territorial, y todo ello interpretado de acuerdo con lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio general.

Artículo 7. *Concurrencia de Convenios.*

Los supuestos de concurrencia de Convenios de distintos ámbitos se resolverán aplicando los principios siguientes:

1. Principio de complementariedad. En todas aquellas materias que sean de eficacia indirecta, el Convenio general actuará como supletorio de los Convenios colectivos de ámbito inferior.

2. Principio de condiciones más beneficiosas. Las condiciones más favorables para los trabajadores establecidas en los Convenios colectivos de ámbito inferior consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas.

Asimismo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, consideradas globalmente y en cómputo anual.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una mejora en favor de los trabajadores, superando globalmente los acuerdos de este Convenio, será de aplicación al presente Convenio general a partir de su entrada en vigor.

3. En particular, las disposiciones contenidas en el presente Convenio, relativas a salarios, jornada laboral, vacaciones y licencias, tendrán el carácter de mínimo respecto de lo que dispongan los convenios colectivos de ámbito inferior como son los de empresa, los provinciales y los autonómicos.

Artículo 8. *Cláusula de no aplicación.*

El presente convenio contempla la inaplicación del régimen salarial de acuerdo a lo regulado en el artículo 82.3 del E. T.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación.

En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal o Autonómico que resulte aplicable.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por éstos, conforme al artículo 41.4 E. T., y la empresa. El acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores, en caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal o Autonómico que resulte aplicable.

Igualmente, alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41.4.º del E. T. en los que los trabajadores otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma y a su vez el empresario concediese su representación a las

organizaciones empresariales en las que estuviese integrado, el procedimiento será el siguiente:

1. La empresa aportará a la comisión negociadora un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de inaplicación salarial.
2. En los supuestos en los que se produzca el acuerdo entre las partes este deberá contener los siguientes extremos:
 - a) El porcentaje de inaplicación del incremento salarial, que nunca podrá ser superior al del 65% del mismo.
 - b) El período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración.
 - c) El procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir durante el período de inaplicación (máximo seis meses desde la desaparición de la causa o del fin de la vigencia del convenio).

3. En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal o Autonómico que resulte.

Artículo 8 bis. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E. T. Respecto a lo establecido en el apartado 4.º del citado artículo 41. del E. T., para los supuestos en los que los trabajadores otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma y a su vez el empresario concediese su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviese integrado, el procedimiento, en los supuestos del apartado b) del artículo 41-1.º del E.T. referido al horario y distribución del tiempo de trabajo, si el trabajador lo acepta, será el siguiente:

Que se notifiquen con una antelación mínima de 30 días.

Que el número de modificaciones en las que pueda verse afectado un trabajador, a título individual, no exceda de más de tres veces en el transcurso del año.

Que las modificaciones, a título colectivo, no excedan de más de dos veces en el transcurso del año sin que para su cómputo se tengan en cuenta las que le afecten a título individual

Artículo 9. *Denuncia y prórroga.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro Convenio.

La denuncia del presente Convenio habrá de formalizarse, al menos, con veinte días de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que han convenido el presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión paritaria compuesta por doce miembros, siendo designados seis por las organizaciones empresariales y seis por las organizaciones sindicales firmantes, con las funciones que se indican a continuación:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
2. Interpretación de las normas y preceptos contenidos en el mismo.
3. Seguimiento de las comunicaciones de las resoluciones de la no aplicación del régimen salarial.
4. Resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en el presente Convenio.
5. Planificación y gestión de las acciones de carácter sectorial en materia de prevención de riesgos laborales, y en particular las derivadas de la ejecución de convenios de colaboración firmados con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
6. Cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente Convenio.
7. Incorporar si procede los acuerdos alcanzados en las distintas comisiones de trabajo.

El domicilio de esta Comisión paritaria será, a efectos de notificación, el de cualquiera de las organizaciones firmantes de este Convenio:

Unión General de Trabajadores-Avda. de América, 25, 1.ª, 28002 Madrid.

Comisiones Obreras-Pza Cristino Martos, 4, 1.ª, 28015 Madrid.

Federación Española de Imagen Personal-Calle Pinzón, 6, 1-2.º, 46003 Valencia.

Asociación Nacional de Empresas de Peluquería de Caballeros, Señoras y Belleza-Calle Paraíso, 1, 1.º dcha., 47003 Valladolid.

Federación Nacional de Asociaciones de Esteticistas-Calle San Bernardo, 8, 3.º dcha., 28015 Madrid.

Confederación Española de Peluqueros y Esteticistas-Calle Marqués de Valdeiglesias, 5, 2.º izq., 28004 Madrid.

La Secretaria permanente de esta Comisión Paritaria la ostentará a lo largo de todo el período de vigencia del Convenio los servicios técnicos de la patronal sitos en la calle Pinzón, 6, 1-2.º 46003-Valencia.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

Para el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del presente Convenio general le den contenido conforme a la legalidad.

CAPÍTULO II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Artículo 12. *Ingreso.*

Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del presente Convenio, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior y en la legislación vigente.

Prioritariamente, se considerará el ingreso en las empresas de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

Artículo 13. *Período de prueba.*

1. El ingreso se considerará provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

- Grupo profesional O, seis meses.
- Grupo profesional I, un mes.
- Grupo profesional II, 45 días.
- Grupo profesional III, dos meses.
- Grupo profesional IV, 75 días.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización alguna.

2. La situación de incapacidad temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectara al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 14. *Promoción profesional y ascensos.*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Para el resto de trabajadores las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación o certificados de organismos competentes.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Antigüedad.
- Formación continua y reciclaje.

Tanto en la elaboración de las bases para las pruebas, como en los Tribunales de calificación, deberán participar la representación de los trabajadores.

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

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

La empresa, en todo caso, facilitará las herramientas de trabajo.

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

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

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

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 17. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de unas divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

- G) Profesionales de la peluquería, estética y gimnasios.
- H) Administración, informática y organización.
- I) Comercial.
- J) Servicios generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Dentro de un mismo grupo profesional, para que los trabajadores adscritos a una determinada división orgánica puedan realizar las funciones de un puesto de trabajo incluido en otra distinta, será necesario que posean o reciban, en caso de carecer de ella, la formación específica que les capacite para ello.

Definición de los factores que incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

A) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

Grado de supervisión y ordenación de tareas.

Capacidad de relación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional 0. Personal directivo.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política empresarial, financiera o comercial.

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

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Dirección técnico-artística del salón.

Grupo profesional I. Criterios generales.

Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: con carácter general, Graduado escolar o Certificado de escolaridad, o Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria, o tareas auxiliares en el centro de trabajo y conocimientos reconocidos por la Administración en cada momento.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales.

Operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiéndose por tales aquellas que requieren poco adiestramiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas, mascarillas, manicura básica, depilación con cera de entrecejo y labio superior).

Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales a las distintas secciones de la empresa.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.

Tareas de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.

Tareas auxiliares de mantenimiento de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Tareas de despacho de billetes de entrada y demás operaciones concernientes al servicio de taquilla en gimnasios y saunas.

Tareas complementarias de atención al cliente.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Telefonista y/o recepcionista.

Etc.

El personal perteneciente a este grupo, pasará automáticamente al grupo II a los dos años de permanencia en la empresa.

Grupo profesional II. Criterios generales.

Trabajos cuya planificación depende de un grupo superior, pero que pueden realizarse de una forma autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación profesional 1.º Grado, Grado medio, o formación a nivel de graduado escolar o certificado de la ESO, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral así como aquellas acreditaciones de competencia profesional, adquiridas en el marco del SNCF.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que son necesarias para colaborar en la realización de las actividades del grupo III y además las siguientes funciones:

Realización de moldeados.
Cambios de color en el cabello.
Recepción de clientes.
Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.
Tareas preventivas necesarias para evitar accidentes en establecimientos de baños.
Preparación y cuidado de los baños y saunas.
Tareas auxiliares a la enseñanza teórica-práctica en gimnasios y saunas.
Personal dedicado a la puesta en marcha y conservación de toda clase de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.
Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal. -
Tareas de operación de equipos de télex o facsímil.
Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto del movimiento diario.
Operador de ordenador.
Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios, tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
Etcétera.

Grupo Profesional III. Criterios generales.

Trabajos para la ejecución de las especialidades de la empresa, que requieren, previa formación del trabajador, del conocimiento de sus técnicas así como de los productos y aparatos necesarios para su realización, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores del Grupo II.

Formación: Formación profesional 1.º Grado, Grado medio, o formación a nivel de graduado escolar o certificado de la ESO, diploma profesional expedido por alguna de las Organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita de Formación en el empleo o aquellas acreditaciones de competencia profesional, adquiridas en el marco del SNCF, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.
Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo en función del estilo seleccionado.
Realizar tratamientos específicos de manos y pies, escultura y colocación de prótesis de uñas.
Aplicación de tratamientos cosmetológicos y capilares, sin intervenir en su diagnóstico.
Aplicación de electroestética complementaria a la higiene e hidratación facial, corporal y capilar.
Depilación mecánica y técnicas complementarias.
Técnicas de higiene facial y corporal.
Aplicar maquillajes adaptados al cliente, maquillaje decorativo facial y corporal.
Maquillaje social.
Maquillaje para los medios audiovisuales y escénicos.
Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y afines y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal. Colocación y adaptación de toda clase de prótesis capilares sin intervenir en el diagnóstico y diseño de las mismas.
Aplicación de tratamientos faciales y corporales en institutos de Belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de peluquería, gimnasios y sauna.

Asesor de Imagen: persona encargada, en cada cambio de tendencia de moda, de planificar la imagen del salón, tanto en los servicios que se prestan a los clientes como en la preparación para competiciones y para los cambios cíclicos de la moda.

Grupo profesional IV. Criterios generales.

Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia Dirección, según el tamaño de la empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación. Técnico superior en Peluquería o Estética y sus equivalentes en F.P. 2.º Grado de Peluquería o Estética, o B.U.P. o Bachillerato de la LOGSE, o diploma profesional expedido por alguna de las Organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita de Formación en el empleo o aquellas acreditaciones de competencia profesional, adquiridas en el marco del SNCF, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Diagnóstico de las alteraciones capilares con indicación de los tratamientos estéticos para la aplicación de las técnicas de higiene capilar.

Diagnóstico y diseño para la realización de las diversas prótesis capilares.

Diagnóstico e indicación del tratamiento estético, específico para manos y pies.

Maquillaje permanente y micropigmentación, maquillaje de fantasía y caracterización, visagismo y asesoría en el cambio de imagen personal.

Depilación física (ceras y pinzas), eléctrica, depilación con láser, foto depilación y luz pulsada.

Bronceado de la piel.

Tratamientos faciales y corporales específicos en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, Salones de peluquería, Gimnasios y Saunas.

Aplicaciones de masaje con fines estéticos.

Aplicaciones de técnicas de drenaje linfático manual y circulatorio.

Aplicaciones de masaje oriental y por presión.

Aplicaciones de técnicas Hidrotermales en Institutos de Belleza, Cabinas de Estética, Gimnasios y Saunas.

Peinados acabados y recogidos.

Controlar la acción promocional para optimizar las ventas y alcanzar los objetivos previstos.

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Profesor de enseñanzas teórico-prácticas en gimnasios y saunas.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Funciones de análisis de aplicaciones informáticas.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos, con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Asesor de compra.

Etcétera.

Artículo 19. *Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional.*

En la gestión del proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las que se establecen en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes del Convenio.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, en los ámbitos inferiores.

Se establece el siguiente modo de operar:

A) Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio en los ámbitos inferiores podrán emitir, de mutuo acuerdo, instrucciones que, en cualquier caso, se ajustarán a lo dispuesto acerca de esta materia en el Convenio general de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.

B) Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.

C) La Comisión paritaria del presente Convenio posee competencia exclusiva en la interpretación de lo establecido en este título. No obstante, en el supuesto de que se produjeran discrepancias y ambas partes, de mutuo acuerdo, así lo convinieran, podrán dirigirse a la Comisión paritaria de los respectivos Convenios colectivos de ámbito inferior, para que ésta dirima por la vía de la mediación o arbitraje las diferencias habidas.

Las resoluciones de dicha Comisión deberán ser ratificadas por la Comisión paritaria estatal.

Artículo 20. *Garantía individual.*

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, quedan incluidos en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñen la tarea o tareas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Todo ello sin merma de lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio.

Artículo 21. *Equivalencias.*

Entretanto no se disponga legalmente una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación por los presentes grupos profesionales, los mismos coexistirán con las categorías profesionales pactadas en los Convenios de ámbito inferior a los efectos de dicha cotización y, eventualmente, para la correcta aplicación de los incrementos salariales previstos en este Convenio general y en los respectivos Convenios colectivos de ámbito inferior.

Artículo 22. *Trabajos en distinto grupo profesional.*

La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La encomienda de trabajos a un grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, sin perjuicio de lo que en los Convenios de ámbito inferior venga dispuesto respecto al régimen de ascensos en la misma, y salvo en los casos en los que el motivo de la decisión empresarial sea la sustitución por incapacidad temporal, la retribución, mientras se desarrollen estas funciones de superior grupo profesional, será la correspondiente al mismo grupo profesional que desarrolle.

En el caso de que al trabajador se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá superar los tres meses, conservando, en todo caso, la retribución económica

correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador. En el caso de destinar al trabajador a funciones de un grupo inferior, la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23. *Plantilla.*

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, en el término de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», formalizarán, por cada centro de trabajo, la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Número de afiliación del trabajador a la Seguridad Social.
- Grupo profesional o grupo de cotización.
- Centro o centros de trabajo donde preste sus servicios.
- Dirección del centro o centros de trabajo anteriormente citados.
- Fecha de ingreso en la empresa o de alta en la Seguridad Social.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores, y se expondrán en todos los centros de trabajo para su comprobación. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión paritaria correspondiente.

CAPÍTULO III

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 24. *Jornada.*

La jornada laboral será de 1.750 horas anuales.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos. En este caso, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador solucionarán este tiempo de más, bien sea reduciéndose la jornada de trabajo en idénticos tiempos en días posteriores o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el mes siguiente.

En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarse a final de mes.

Las empresas adoptarán medidas sobre la duración y distribución de la jornada con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 25. *Horario.*

La distribución de la jornada laboral será la establecida en los Convenios colectivos de ámbito inferior o en su defecto a los acuerdos de empresa.

A la vista de las nuevas realidades empresariales, las partes crean una Comisión de estudio dependiente de la Comisión Paritaria con el objetivo de analizar los diferentes modelos de distribución de horarios ajustados a las empresas.

Los trabajadores con jornada partida, dispondrán de un mínimo de una hora y media para comer, comprendida en el período de las 13 a las 16 horas, siendo fijada la misma por el empresario según las necesidades de la empresa.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Como regla general, el descanso mínimo semanal será de un día y medio consecutivo, comprenderá la tarde del sábado, o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. En caso de trabajo en domingo, el descanso comprenderá el día inmediato posterior hábil.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El período o períodos de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en los respectivos Convenios colectivos de ámbito inferior.

A falta de pacto, las vacaciones, podrán darse en cualquier período del año, respetando que como mínimo, quince días se disfruten entre los meses de junio a septiembre.

En todo caso, su duración nunca será inferior a treinta días naturales, debiéndose confeccionar el calendario vacacional durante el primer cuatrimestre del año, exponiéndose en el tablón de anuncios, debiéndose expedir certificación por la empresa del período vacacional a petición del trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con el artículo 38.3 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 27. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado. En el caso que el desplazamiento sea fuera del territorio nacional y el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización sea de un pariente de primer grado la licencia será de un total de ocho días, cuatro de ellos retribuidos.

Con efectos meramente informativos se acompaña tabla de parentescos por afinidad y consanguinidad.

Grados	Parentesco			
1.º	Padre/Madre.	Suegro/Suegra.	Hijo/Hija.	Yerno/Nuera.
2.º	Abuelo/Abuela.	Hermano/Hermana.	Cuñado/Cuñada.	Nieto/Nieta.
3.º	Bisabuelo/Bisabuela.	Tío/Tía.	Sobrino/Sobrina.	Biznieto/Biznieta.
4.º	Primo/Prima.	Tíos abuelos.		

Lo establecido en este apartado será de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro público correspondiente.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.
- e) Los trabajadores, 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora

con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen

f) Cuatro días por asuntos propios que no requerirán ningún tipo de justificación, deberán ser comunicados con un mínimo de 24 horas antes de su disfrute y no podrán coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con el comienzo ni el final de vacaciones.

g) Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) El tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado que tengan mercedas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de esta licencia deberá ser preavisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia.

i) Un día por matrimonio de hijos.

Artículo 28. Suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad/paternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad, la duración del permiso se amplía a dieciocho semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre hará uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El padre disfrutará de 13 días laborables interrumpidos de permiso, o de 26 si el disfrute lo realiza a tiempo parcial, por motivos de paternidad, adopción o acogimiento, independiente del permiso de maternidad disfrutado por la madre, aunque hubiera sido cedido en parte al padre, e independiente del permiso por nacimiento de hijo/a.

Artículo 29. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

1. La excedencia forzosa.

Se concederá a aquel trabajador que sea designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. La duración de la excedencia será la del ejercicio del cargo.

La reincorporación del trabajador. deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días a partir de la finalización de su situación. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia

2. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. La solicitud se formalizará por escrito con expresión de los motivos.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

3. La excedencia maternal o paternal.

El trabajador tendrá derecho:

a) A un período 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período no superior a dos años para atender al cuidado 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, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 30. *Estructura salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base. Es la retribución fijada atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, la cual quedará determinada por los Convenios colectivos de ámbito inferior. En ausencia de pacto se estará a lo establecido en las tablas anexas al presente Convenio según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

El salario base se percibirá en doce pagas mensuales.

Además se abonarán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base cada una de ellas, que se devengarán semestralmente, la de junio del día 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán, como máximo, la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre, el día 22 de dicho mes.

Las empresas podrán pactar con sus trabajadores, de mutuo acuerdo, el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

Complementos salariales. Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo, tales como las personales de puesto de trabajo o de calidad en el trabajo.

Se considerarán en cualquier caso complementos no consolidables en el salario del trabajador los de puesto de trabajo y los de calidad en el trabajo.

No tendrán la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Son las cantidades de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo, las cuales no formarán parte en ningún caso de la base de cotización a la Seguridad Social.

A los efectos de este Convenio, se establece un plus extrasalarial de transporte para todos los grupos profesionales en función de los días efectivamente trabajados.

Se estará a lo establecido en las tablas anexas.

Horas extraordinarias. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias. En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, que son exclusivamente las generadas por ampliación del tiempo de servicio reguladas en el art. 24 del presente Convenio se compensarán de acuerdo con el procedimiento que se establece en dicho artículo.

Las cantidades abonadas a cuenta de convenio serán compensadas con los incrementos salariales pactados.

Artículo 31. *Antigüedad.*

El presente Convenio general no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad.

A partir del 1 de marzo de 1997, en las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo general, se operará de la siguiente manera para proceder a la adaptación de lo dispuesto en el párrafo precedente:

Primero.—Los trabajadores contratados a partir del 1 de marzo de 1997 no generarán aumentos periódicos por el concepto de antigüedad.

Segundo.—Aquellos trabajadores que hubiesen generado aumentos periódicos por años de servicio con anterioridad al 1 de marzo de 1997, verán consolidadas dichas cantidades como complemento salarial (plus ad personam), las cuales fueron objeto de revisión durante 1997 y 1998 en la misma cuantía en que se incrementó el salario base en los Convenios colectivos de ámbito inferior.

En el supuesto de no existir Convenio colectivo de ámbito inferior la cuantía de la revisión a estos efectos fue la correspondiente a aplicar al salario base el IPC final a 31 de diciembre de 1997 y a 31 de diciembre de 1998, disminuido en ambos casos en 0,5 puntos. A partir del 1 de enero de 1999 no serán objeto de revisión salarial.

Tercero.—A efectos de lo dispuesto en el apartado segundo, la determinación de la cantidad total correspondiente al plus «ad personam» contempló también los derechos en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 32. *Prevención de riesgos laborales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral avanzará en el conocimiento de los factores y las causas de riesgo para la salud, colaborar en su disminución o radicación y prestar asesoramiento y formación a los empresarios y trabajadores.

Este órgano paritario y colegiado de participación y representación tendrá las siguientes competencias y facultades:

Velar por el cumplimiento de los dispuestos en el presente capítulo.

Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre legislación de prevención de riesgos laborales.

Elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas que aporte estrategia, contenidos y desarrollos de los Delegados de Prevención, orientados a los riesgos laborales detectados en los centros de trabajo.

Elaborar estudios de epidemiología laboral, con investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales, relacionadas con la profesión, como la dermatitis alérgica ocupacional.

Elaborar un estudio sobre la seguridad en el trabajo con especial atención al trabajo que incluya desplazamientos profesionales.

Para conseguir estos fines se presentarán para su aprobación acciones sectoriales a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Mejoras de carácter social

Artículo 33. *IT.*

En los supuestos de accidentes de trabajo, el trabajador percibirá, a cuenta de la empresa, hasta el 100% del salario real, desde el primer día.

Artículo 34. *Uniformes.*

Las empresas harán entrega anualmente a todos los trabajadores de tres uniformes, dos de verano y uno de invierno así como el calzado adecuado.

La conservación y limpieza e los mismos estará a cargo de los trabajadores.

Será obligatorio para los trabajadores durante su jornada laboral el uso de la uniformidad que la empresa determine.

La uniformidad se adaptará al estado de gestación de la mujer embarazada.

CAPÍTULO VII

Contratación

Artículo 35. *Definiciones y naturaleza de los contratos.*

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y más cualificada posible se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, tanto de forma verbal o escrita.

Contratos de duración determinada:

Contratos eventuales: cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exigiera, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 12/2001, de 9 de julio). Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Agotada la duración máxima, no se podrá realizar este tipo de contrato al mismo trabajador, en la misma empresa o grupo de empresas, con independencia de la causalidad del mismo.

Contrato de obra o servicio determinado:

Tiene por objeto la realización de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Podrán tener una duración máxima de tres años, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Transcurrido este plazo los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa.

Igualmente, los trabajadores que, en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo en la empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales con las mismas o diferentes modalidades de contratación de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

De acuerdo a lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 15 del E. T, estos contratos solamente se podrán llevar a cabo en los supuestos de los Asesores de Imagen cuyas funciones vienen definidas en el artículo 18 del presente convenio y que están encuadrados en el grupo III del anexo de adecuación de la clasificación profesional.

Contratos en prácticas: Se podrán celebrar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate.

No serán inferiores a seis meses y son prorrogables hasta el máximo de dos años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% y 75% durante el primer y segundo año respectivamente, de la categoría para que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso este por debajo del salario mínimo interprofesional.

Contratos formativos: Se podrán celebrar contratos para la formación con aquellos trabajadores que cumplan los requisitos de edad establecidos en la normativa de aplicación y que carezcan de la titulación o certificado de profesionalidad exigido para la formalización de un contrato en prácticas. No serán inferiores a seis meses, prorrogables hasta el máximo de tres años. La retribución del trabajador contratado para la formación, será durante el primer año del contrato el 60% de la categoría para cuya formación fueron contratados sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Durante el segundo año será de 75% y durante el tercer año de contrato, la retribución, será del 85% de la categoría para cuya formación fueron contratados sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación, igualmente velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

La formación exigida para dichos contratos deberá ser obligatoriamente en centros autorizados por la administración competente. En caso de ser presencial se deberá

acumular el tiempo de la misma en un solo día a la semana determinado por el empresario en función de las necesidades de la empresa.

Contrato a tiempo parcial indefinido: El personal con contratos a tiempo parcial indefinido podrá acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrá realizar por año, y que no excederá del 35% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación serán comunicadas al trabajador con un preaviso de siete días. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma no prevista, se comunicará al trabajador el día anterior a su realización, salvo situaciones de urgencia sobrevenida en el propio día de su realización, en las que no sea posible la comunicación el día anterior.

Equiparación de derechos entre los trabajadores:

Cuando un determinado derecho o condiciones de trabajo este atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias en función de previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar y entregar a la empresa el parte medico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servido.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.
9. No comunicar el disfrute de la licencia del apartado f) del artículo 27.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.

7. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
8. Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.
9. La falta de respeto o consideración al público.
10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.
3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.
4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a que pertenece.
5. El robo, hurto o malversación.
6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
7. La blasfemia habitual.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
9. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.
11. Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

Artículo 39. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.
Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 40. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, 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 41. *Sanciones a las empresas*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y normas de aplicación.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 42. *Mediación y arbitraje.*

Las partes firmantes del presente Convenio general se adhieren al acuerdo para la solución extrajudicial de los conflictos laborales (ASEC) suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO.

Igualmente se adhieren a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de ámbito de Comunidad Autónoma que estén vigentes en la fecha de publicación del presente Convenio.

Artículo 43. *Formación profesional continua.*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Reconversión profesional.
- E) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- F) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- G) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

2. La Comisión Sectorial para la Formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el párrafo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

Las partes firmantes acordarán, según el procedimiento fijado en el artículo 2 del presente Convenio y si procede para cada caso, lo establecido en el apartado b) de la disposición segunda del capítulo primero de la Orden TAS 2783/2004, de 30 de julio, en lo relativo a la suscripción de contratos programa de ámbito autonómico.

3. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. Si dicha formación tuviese algún coste, éste correrá a cargo de la empresa siendo nulo cualquier acuerdo que obligue al trabajador a su reembolso aunque éste abandone la empresa. Esta prohibición no tiene limitación temporal.

La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, siempre que sea dentro de su ámbito provincial, facilitando la empresa el cumplimiento de dicha obligación.

5. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

6. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

8. En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión Sectorial del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del Convenio, 50% por las organizaciones patronales, y 50% por las sindicales.

9. Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

a) Los planes de formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

b) Los planes de formación organizados por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación.

Artículo 44. *Derechos sindicales de los representantes de los trabajadores.*

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

Artículo 45. *Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo.*

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se consideraran constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o este en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

Se consideran conductas constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 46. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán protocolos de actuación que incluirán:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 47. *Igualdad de oportunidades.*

Las empresas con más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores

Artículo 48. *Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones descritas más adelante.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por cuatro miembros por la parte empresarial y cuatro miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

La Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades estará encargada de:

Elaborar un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.

Asesorar a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Actuar como mediador en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad, de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Realizar el seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector.

Elaborar los dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Mixta, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de Imagen personal.

Todas las empresas del sector informarán a la Comisión de Igualdad sectorial del inicio de las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad, y del resultado de dichas negociaciones, presentando el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión de Igualdad en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

Esta Comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

Artículo 49. *Cláusula de Género Neutro.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Cláusula adicional primera.

Las tablas salariales de 2011, 2012 y 2013 serán las establecidas en el Anexo I de este Convenio.

En el supuesto de que el IPC real final del año 2011 supere el IPC previsto, para dicho año, con independencia del porcentaje, la revisión del año 2011, se llevará a efecto, aplicando un incremento de 0,40 puntos a las tablas salariales para el año 2012.

Igualmente en el supuesto de que el IPC real final del año 2012 supere el IPC previsto, para dicho año, con independencia del porcentaje, la revisión del año 2012, se llevará a efecto, aplicando un incremento de 0,40 puntos a las tablas salariales para el año 2013.

Igualmente en el supuesto de que el IPC real final del año 2013 supere al previsto para dicho año en un punto, se abonará la diferencia existente entre el previsto más este punto y el real como atrasos del año 2013, pagaderos en enero del año 2014.

Se establece un plus de transporte fijo de 1,90 euros/día efectivamente trabajado para los años 2011 y 2012, y de 2,00 euros/día efectivamente trabajado para el año 2013.

Cláusula adicional segunda.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se abonaran una vez publicado el convenio colectivo en el BOE.

ANEXO I

Año 2011

Importes en euros

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	23,89	716,70	716,70
II	26,33	789,90	789,90
III	26,82	804,60	804,60
IV	27,34	820,20	820,20

Plus de transporte: 1,90 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2012

Importes en euros

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	24,13	723,90	723,90

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
II	26,59	797,70	797,70
III	27,08	812,40	812,40
IV	27,61	828,30	828,30

Plus de transporte: 1,90 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2013

Importes en euros

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	24,50	735,00	735,00
II	27,00	810,00	810,00
III	27,50	825,00	825,00
IV	28,00	840,00	840,00

Plus de transporte: 2,00 euros/día efectivamente trabajado

ANEXO II

Adecuación de la clasificación profesional

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo general se comprometen a fomentar durante su vigencia la formación de las categorías profesionales existentes en la derogada Ordenanza y los respectivos Convenios colectivos de ámbito inferior vigentes por los grupos profesionales establecidos en el mismo, para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 15 y siguientes del Convenio colectivo general.

Por este motivo, acuerdan elaborar el siguiente anexo de adecuación como instrumento clarificador para la implantación de los grupos profesionales recogidos en el Convenio colectivo general.

Categorías profesionales

Grupo 0. Director/a de Salón.

Grupo I. Manicura/o, pedicura/o, depilador/a, camarero o camarera de cabina, taquillera/o, fogonero-ayudante, auxiliar, recepcionista, telefonista, ordenanza, limpiador/a, limpiabotas, botones, peón/a, aprendiz/a, menores de dieciocho años.

Grupo II. Ayudante o Ayudanta de peluquería, bañero/a socorrista, maquinista, monitor/a de gimnasia, cajero/a, vendedores, oficial/a de tercera.

Grupo III. Oficial/a de primera, oficial/a de segunda, esteticista, Asesor de Imagen.

Grupo IV. Oficial/a mayor, oficial/a especial, profesor/a de belleza y esteticista, esteticista o especialista en tratamientos de belleza, masajista estético, encargado/a de baños, encargada/o de salón, profesor/a de natación, encargado/a de gimnasio, profesor/a de gimnasia, jefe/a de administración, jefe/a de ventas, asesor de compra.