

3.3 Cuando el trabajador al que corresponde el llamamiento se viera precedido en la contratación por otro de menor antigüedad en su departamento y categoría.

3.4 Cuando no se cumplan los requisitos establecidos para los casos de reducción del período garantizado.

4. La presunción de no llamamiento regulada en el apartado 3 precedente supone que el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción laboral.

#### IV. *Prioridad de permanencia en el centro*

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Al objeto de hacer efectiva esta prioridad, en los supuestos en que fuesen precisas de forma simultánea y coincidente en el tiempo, la presencia de fijos discontinuos y nuevas incorporaciones de trabajadores con contrato a tiempo determinado o temporales, la duración del contrato de éstos no podrá superar en el tiempo el período de ocupación garantizada de los fijos discontinuos. Del mismo modo, los trabajadores fijos discontinuos, tendrán prioridad para incorporarse al trabajo, si ello fuera necesario, sobre nuevas contrataciones. Fuera del período de llamamiento inicialmente previsto, se podrán efectuar nuevos llamamientos, manteniendo su condición de fijo discontinuo, sin que sea preceptiva la utilización de modalidad contractual alguna y distinta de la inicialmente prevista de fijo discontinuo.

#### V. *Información a la representación sindical de los trabajadores*

En cada establecimiento se trasladará a la representación sindical de los trabajadores, copia del llamamiento remitido a la Oficina de Empleo y de las demás circunstancias afectantes a dicho llamamiento, así como del reconocimiento de la condición de fijo a tiempo parcial por variaciones estacionales de la actividad y de los períodos de ocupación garantizada a cada uno de ellos.

#### VI. *Efectos del finiquito por finalización del período de ocupación garantizado*

El finiquito tendrá efectos liberatorios exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiere extinguido por aplicación de lo legalmente establecido sobre extinción de la relación laboral.

#### VII. *Arbitraje*

Las cuestiones que se susciten sobre aplicación o interpretación del presente anexo se resolverán por el órgano establecido en el artículo 71 del vigente Convenio Colectivo.

**17897** RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.

Visto el texto del Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (código de Convenio n.º 9910955), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2005, de una parte por la Federación Española de Imagen Personal (Peluquería y Belleza), la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías 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 Centrales Sindicales FES-UGT y la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo, 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 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, 13 de octubre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### 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%, La Confederación Española de Peluquerías y Esteticistas: con una representación empresarial del sector del 14%.

Y de otra parte, las centrales sindicales: FES-UGT con una representación sindical del sector del 50%, y 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.

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión para que antes del 31/12/05 incorpore expresamente al ámbito funcional del presente convenio las nuevas realidades empresariales ya existentes en el sector, tales como centros de imagen personal, spas, etc.

Los trabajos de esta Comisión se centrarán en la adaptación de la clasificación profesional de los trabajadores del sector y su incorporación a los diferentes grupos profesionales en función de los criterios generales de adecuación que se adopten.

Los resultados de dicha Comisión se incorporarán al articulado del presente Convenio, si así lo deciden las partes firmantes.

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 el ámbito 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 2004, sea cual fuera su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Los efectos económicos iniciarán su vigencia en fecha 1 de enero de 2005.

#### 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.

#### Artículo 8. *Cláusula de no aplicación.*

1. En los Convenios colectivos de ámbito inferior se establecerán las condiciones y procedimientos para que las empresas puedan no aplicar el régimen salarial establecido en los mismos, siendo siempre necesario que sea la Comisión paritaria estatal la que determine la no aplicación.

2. En los supuestos de no existir estos Convenios colectivos de ámbito inferior, las empresas deberán solicitar la no aplicación del régimen salarial correspondiente acreditando razones de tipo económico ante la Comisión paritaria del presente Convenio general, la cual decidirá sobre la procedencia o no de la solicitud, así como sobre el régimen salarial y el período de no aplicación.

El plazo máximo de solicitud será de dos meses desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo general o de sus prórrogas.

#### 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. Resolución sobre la procedencia o no de las solicitudes de no aplicación del régimen salarial presentada en tiempo y forma.

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 rotativo de tal forma que en 2005 sea el de la Asociación Valenciana de Peluqueros y Peluquerías de Señoras, sito en la calle Pinzón, número 6, 1, 46003 Valencia; en 2006 UGT, Av. de América, 25-1.ª planta, 28002 Madrid, y en 2007 CC.OO., plaza Cristiano Marcos, 4-1.ª planta, 28015 Madrid.

#### 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.

#### 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, dos meses.
- Grupo profesional III, tres meses.

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.
- 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. Criterios generales.-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.

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 y mascarillas, etc)

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.

Etcétera.

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 de ejecución 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.

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

Cambios de color en el cabello.

Corte de 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.

Utilización de la aparatología necesaria para la realización de los tratamientos capilares, faciales y corporales.

Depilación mecánica y técnicas complementarias.

Técnicas de higiene facial y corporal.

Aplicar maquillajes adaptados al cliente, maquillaje decorativo facial y corporal.

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 saunas.

Tareas de socorro 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 mantenimiento de toda clase de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

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.—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, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

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

Dirección técnico-artística del salón.

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 micro pigmentación, maquillaje de fantasía y caracterización, visagismo y asesoría en el cambio de imagen personal.

Depilación eléctrica y depilación con láser.

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.

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.

Dirección y enseñanza teórico-práctica 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.

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:

G) 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.

H) 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.

I) 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 1.800 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.

##### Artículo 25. *Horario.*

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

Los trabajadores con jornada partida, dispondrán de un mínimo de una hora para comer, comprendida en el periodo 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 periodo del año, respetando que como mínimo, doce 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 trimestre del año, exponiéndose en el tablón de anuncios, debiéndose expedir certificación por la empresa del período vacacional a petición del trabajador.

##### 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijos, o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 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.
- 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 media 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 podrán coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional.

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 la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

##### 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 ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 ininterrumpida 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 ininterrumpidas, 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, la duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. 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 ininterrumpidos 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.

##### 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 dos años ni superior a cinco. El trabajador excedente conserva el derecho preferente al ingreso en las vacantes de igualo 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 un año 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 V

### 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, a partir de uno de enero de 2002 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 artículo 24 del presente Convenio se compensarán de acuerdo con el procedimiento que se establece en dicho artículo.

#### 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, serán 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 I.P.C. 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 VI

### 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.

Para conseguir este fin se crea la Comisión Paritaria de Salud Laboral. Esta Comisión pretende avanzar 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 los 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 VII

### Mejoras de carácter social

#### Artículo 33

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.

Las empresas harán entrega anualmente a todos los trabajadores de dos uniformes, uno 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.

## CAPÍTULO VIII

### 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 periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que

se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo 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; salvo por causas de relevo o interinidad.

Contrato de obra o servicio determinado:

Contrato de relevo o interinidad:

Cuando se extinga un contrato de duración determinada, con excepción de los de inserción, interinidad y también de los formativos, se establece una indemnización de ocho días de salario por año de servicio.

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 le 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 carezcan de la titulación exigida para la formalización de un contrato en prácticas. No serán inferiores a seis meses, prorrogables hasta el máximo de dos años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% y 75% de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional; no se podrá realizar a mayores de veintinueve años, con las excepciones que se establezcan legalmente.

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, así como velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

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 IX

### 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 en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
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 servicio.
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.

#### 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 y/ moral 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. *Definiciones de acoso sexual y moral.*

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

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

#### Artículo 42. Sanciones a las empresas.

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

#### Artículo 43. 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 44. 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. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, debiendo contar, en todo caso, con la autorización de la empresa.

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 45. 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.

#### Cláusula adicional primera

Las tablas salariales de 2004, 2005, 2006 y 2007 serán las establecidas en el anexo I de este Convenio.

En el supuesto de que el IPC real final del año 2005 supere el IPC previsto, para dicho año, con independencia del porcentaje, la revisión del año 2005, se llevará a efecto, aplicando un incremento de 0,30 puntos a las tablas salariales para el año 2006.

Igualmente en el supuesto de que el IPC real final del año 2006 supere el IPC previsto, para dicho año, con independencia del porcentaje, la revisión del año 2006, se llevará a efecto, aplicando un incremento de 0,30 puntos a las tablas salariales para el año 2007.

Igualmente en el supuesto de que el IPC real final del año 2007 supere el IPC previsto, para dicho año, con independencia del porcentaje, la revisión del año 2007, se llevará a efecto, aplicando un incremento de 0,30 puntos a las tablas salariales para el año 2008.

Se establece un plus de transporte fijo de 1,35 euros/día efectivamente trabajado para los años 2005, 2006 y 2007.

#### Cláusula adicional segunda.

Los atrasos derivados del presente Convenio se abonarán en tres partes iguales en los meses de agosto y noviembre de dos mil cinco y marzo de dos mil seis.

### ANEXO I

#### Año 2004

##### Importes en euros

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0		Según contrato	
I	16,55	496,50	496,50
II	17,38	521,40	521,40
III	18,10	543,00	543,00

Plus de transporte: 1,08 euros/día efectivamente trabajado.

#### Año 2005

##### Importes en euros

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0		Según contrato	
I	18,17	545,10	545,10
II	20,03	600,90	600,90
III	20,77	623,10	623,10

Plus de transporte: 1,35 euros/día efectivamente trabajado.



**Año 2006***Importes en euros*

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0		Según contrato	
I	19,13	573,90	573,90
II	21,03	630,90	630,90
III	21,80	654,00	654,00

Plus de transporte: 1,35 euros/día efectivamente trabajado

**Año 2007***Importes en euros*

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0		Según contrato	
I	20,00	600,00	600,00
II	22,03	660,90	660,90
III	22,87	686,10	686,10

Plus de transporte: 1,35 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 I: Manicura/o, pedicura/o, depilador/a, camarero o camarera de cabina, taquillera/o, fogonero/ayudante, auxiliar, recepcionista, telefonista, ordenanza, limpiadora/o, limpiabotas, botones, peón/a, aprendiz/a, menores de dieciocho años.

Grupo II: Oficial/a de primera, oficial/a de segunda, oficial/a de tercera, esteticista, ayudante o ayudanta de peluquería, bañero/a socorrista, maquinista, monitor/a de gimnasia, cajero/a, vendedores.

Grupo III: 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.

**ANEXO III****Antidiscriminación**

a) Cláusulas generales.—Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

b) 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.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA,  
PESCA Y ALIMENTACIÓN****17898**

*ORDEN APA/3378/2005, de 28 de octubre, por la que se regula la concesión de ayudas «de minimis» al sector pesquero.*

La progresiva alza del precio del petróleo y su incidencia directa en los costes de producción del sector pesquero, dada su repercusión en el precio del combustible, está provocando una situación de dificultad en la viabilidad económico-financiera de las empresas pesqueras.

Mediante la Orden APA/4149/2004, de 17 de diciembre, por la que se regula la concesión de ayudas «de minimis» al sector pesquero, se concedieron ayudas al objeto de paliar los efectos del alza del petróleo en ese momento.

Ante la persistencia de estos incrementos del combustible, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha analizado con las organizaciones del sector pesquero el alcance económico de la situación llegando a la suscripción de un Acuerdo el 27 de octubre de 2005 con la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores en el que se recoge, entre otros aspectos, el compromiso del Ministerio para la elaboración y publicación de la presente Orden.

En consecuencia, la presente disposición tiene por objeto regular la concesión de ayudas «de minimis» en apoyo del sector pesquero, al objeto de paliar la situación de crisis motivada por el alza en los costes de la producción.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, la centralización de esta medida resulta imprescindible para asegurar la plena efectividad de la misma, dentro de la ordenación básica del sector, y garantizar idénticas posibilidades de obtención y disfrute por parte de sus potenciales destinatarios en todo el territorio nacional, teniendo en cuenta los escasos recursos disponibles, así como la necesaria agilidad y rapidez en la gestión del pago de las mismas al objeto de garantizar una eficacia y pronta respuesta a la situación.

Al amparo de lo previsto en el artículo 23.2 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y considerando la especificidad de las ayudas que se pretende otorgar, en esta disposición se establecen tanto las bases reguladoras como la convocatoria.

En la tramitación de esta Orden han sido consultados los sectores afectados.

Es de aplicación a la presente orden lo dispuesto en el Reglamento 1860/2004 de la Comisión, de 6 de octubre de 2004, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas «de minimis» en los sectores agrario y pesquero.

La presente Orden se dicta en virtud de la competencia estatal en materia de ordenación del sector pesquero, de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.19.ª de la Constitución.

En su virtud, dispongo:

**Artículo 1. Objeto.**

La presente disposición tiene por objeto regular la concesión de ayudas «de minimis» del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en apoyo de sector pesquero, con el objetivo de paliar la situación de crisis motivada por el alza en los costes de la producción, principalmente del precio de combustible.

**Artículo 2. Beneficiarios.**

Podrán ser beneficiarios de las ayudas que se regulan en esta disposición los armadores de buques pesqueros pertenecientes a la listas tercera y cuarta del Registro de matrícula de buques que a la fecha de entrada en vigor de la presente Orden se encuentren en situación de alta en el Censo de Flota Pesquera Operativa de la Secretaría General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, siempre que cumplan los requisitos que se establecen en el artículo 3.

**Artículo 3. Requisitos de los beneficiarios.**

Para la obtención de las ayudas los armadores de buques de pesca deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Haber ejercido la actividad pesquera o auxiliar durante, al menos, 45 días en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2004 y el 30 de octubre de 2005.

b) Estar al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.