

# Convenio Colectivo Peluquerías, Institutos y Salones de Belleza de Álava

<b>ÁREA</b>	Álava	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	01002815012003	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2006/06/28
<b>VIGENCIA</b>	2006/01/01 — 2009/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOTHA 72		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-peluquerias-institutos-y-salones-de-belleza-de-alava/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-peluquerias-institutos-y-salones-de-belleza-de-alava/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Peluquerías, Institutos y Salones De Belleza. Última actualización a: 28-06-2006  
Vigencia de: 01-01-2006 a 31-12-2009. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOTHA 72.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOTHA nº 72 - Miércoles, 28 de junio de 2006)

Resolución de 29 de mayo de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA Código Convenio núm. 0102815.

### ANTECEDENTES

1. Con fecha 23 de mayo de 2006, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Peluquerías, Institutos y Salones de Belleza de Álava, suscrito el 16 de mayo de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T. y LAB. y la representación empresarial Asociación de Empresarios Artesanos de Imagen Personal de Álava.
2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial Asociación de Empresarios Artesanos de Imagen Personal de Álava y por los representantes sindicales U.G.T. de la Comisión



Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la representación empresarial y la mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, El Delegado Territorial en Álava, RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 29 de mayo de 2006, - El Delegado Territorio de Álava, REINALDO JAYO UGALDE.



## **CAPÍTULO I: Disposiciones Generales**

---

### **Artículo 1.º ÁMBITO FUNCIONAL**

Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicadas a la actividad económica de la imagen personal como:

- Peluquerías - Institutos y Salones de Belleza.
- Centros de diagnóstico y tratamiento capilar.
- Salones de manicura, pedicura y depilación.

### **Artículo 2.º ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentren en el Territorio Histórico de Álava, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

### **Artículo 3.º ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a todas las trabajadoras y trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial, incluido aquel personal que preste su trabajo y ejercite las funciones características de la actividad de imagen personal por cuenta de empresas subcontratistas de servicios de peluquería y/o estética en: centros sanitarios, colegios, círculos de recreo, hoteles balnearios, espectáculos públicos, etc. , salvo que específicamente estuvieran reguladas sus actividades por otras disposiciones propias más favorables de las empresas de que dependan.

### **Artículo 4.º ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, retrotrayéndose todos sus efectos a la fecha de entrada en vigor del mismo, excepto en aquellas materias que se regula otra fecha de aplicación.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente a la fecha de su firma, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el plazo de los quince días siguientes a la entrega de la plataforma reivindicativa por la representación sindical.

Todas las materias recogidas en el presente Convenio continuarán vigentes en tanto no se firmen las disposiciones del nuevo Convenio.



## **Artículo 5.º GARANTÍAS PERSONALES**

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas individualmente para el trabajador que, apreciadas en su conjunto, superen lo pactado en el presente Convenio.

## **Artículo 6.º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

## **Artículo 7.º NORMAS SUPLETORIAS**

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General de Trabajo para Peluquerías e Institutos de Belleza, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

## **Artículo 8.º COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO, FORMACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

Se constituye una Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje compuesta por 3 vocales de la Asociación de Imagen Personal, Peluquería y Belleza de Álava y otros 3 vocales del Sindicato UGT, pudiendo acudir acompañados de asesores si así lo estimase cada una de las partes.

La Comisión Mixta se reunirá por convocatoria de una de las partes, notificándolo con 7 días de antelación y exponiendo en la convocatoria el orden del día o temas a tratar.

Asimismo, la Comisión Mixta se reunirá a requerimiento de las empresas del sector, cuando sometan alguna de las materias de su competencia a interpretación, mediación o arbitraje.

La Comisión Mixta, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la Autoridad Laboral, tendrá las siguientes competencias:

- 1ª. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- 2ª. Interpretación de las normas y preceptos contenidos en el mismo.
- 3ª. Resolución de las discrepancias suscitadas por la adaptación de la clasificación profesional establecida en el presente Convenio. Ampliando en caso de necesidad aquellas nuevas categorías no previstas en el Convenio.
- 4ª. Mediación y arbitraje de todo tipo de materias que inciden en la relación laboral, estén o no reguladas en el presente Convenio.
- 5ª. Diseño de la formación a impartir en el sector, así como consecución de cursos de formación a través de la Comisión Sectorial del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, Forcem, Hobetuz, etc., anunciándolos y facilitándoselos a las empresas del sector según las solicitudes efectuadas. Determinando las licencias y otras



compensaciones para las trabajadoras/es participantes en los mismos.

El procedimiento en los temas sometidos a la Comisión Mixta, variará en función de las materias a tratar, rigiéndose por lo siguiente:

- A. Cuando se someta alguna materia del Convenio a interpretación de la Comisión Mixta, el interesado deberá dirigir escrito razonado sobre la materia objeto de discrepancia al domicilio de la Comisión Mixta, exponiendo o dejando claro la pretensión al respecto.
- B. En las materias que se sometan a mediación o arbitraje, en la solicitud escrita se tiene que hacer constar el procedimiento que se desea. En estos procedimientos se dará audiencia a las partes afectadas.
- C. En los procedimientos de interpretación, la Comisión Mixta emitirá resolución en el plazo máximo de 15 días.
- D. En los procedimientos de mediación y arbitraje, se dará audiencia a las partes en el plazo máximo de 7 días y emitirá propuesta mediadora o arbitraje en un plazo máximo de 15 días a la fecha de audiencia.
- E. Cuando el procedimiento elegido sea el de mediación, las partes interesadas en el mismo tendrán un plazo de 5 días para rechazar la propuesta de mediadora, transcurrido este plazo, dicha propuesta quedará firme. De rechazarse la propuesta mediadora, ambas partes podrán acudir al arbitraje o continuar con la reclamación administrativa o judicial.
- F. En los procedimientos de arbitraje, el dictamen que se emita será vinculante, debiendo estando de acuerdo ambas partes en someterse a dicho procedimiento.

El domicilio de la Comisión Mixta queda establecido en el de UGT, calle San Antonio, 45-bajo, 01005 de Vitoria-Gasteiz.

## **CAPÍTULO II: Del Personal**

---

### **Artículo 9.º INGRESO**

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de empleo.

### **Artículo 10. PERÍODO DE PRUEBA**

Grupo profesional I, un mes.

Grupo profesional II, dos meses.

Grupo profesional III, dos meses.

Grupo profesional IV, seis meses.

Este período de prueba es de aplicación a todo el personal contratado como fijo o eventual. En los demás casos se estará a lo pactado entre las partes, sin que en ningún caso puedan ampliarse estos períodos.



Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato, sin indemnización alguna.

## **Artículo 11. CONTRATACIÓN**

Con el objetivo de dotar al sector de imagen personal de Álava de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal contratado por estas y 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.** Las empresas vendrán obligadas a efectuar contrataciones fijas o indefinidas cuando se trate de cubrir las necesidades de su actividad habitual.

**Contrato a tiempo parcial.** Como norma general la contratación se establecerá a tiempo completo, si como consecuencia de la organización de los servicios la empresa efectuase contrataciones a tiempo parcial, las/los trabajadoras/es indefinidos a tiempo parcial, tendrán derecho preferente a la ampliación de su jornada, según orden de antigüedad, antes de proceder a efectuar nuevas contrataciones.

**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 Estatuto de los Trabajadores, que podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de quince 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 por una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

**Contratos en prácticas.** Se podrán formalizar 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, prorrogables hasta el máximo de dos años. Su retribución será como mínimo del 90% el primer año y del 95% el segundo año, de la categoría para que se contraten estas modalidades.

**Contratos de formación.** Se podrán formalizar 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.

El salario mínimo aplicable a estos contratos será el contemplado en el presente Convenio para la categoría de auxiliar; manicura/pedicura, sobre el tiempo trabajado.

## **Artículo 12. EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN Y CESES DE LOS CONTRATOS**

La extinción, suspensión y ceses de los contratos, vendrá determinada por las causas, condiciones, requisitos y procedimientos previstos legalmente. No obstante, en el presente Convenio se regulan los mismos en función de las siguientes condiciones contractuales:



Personal fijo. La relación laboral del personal así denominado se considerará de carácter indefinido, produciéndose su despido cuando incurra en causas justificadas de esta decisión acorde a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Convenio, por incumplimiento de sus obligaciones o comisión de falta muy grave y ello, con independencia de las demás situaciones que lo contemplan en el Capítulo III, Sección IV del Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 1/1995, de 24 de Marzo.

Personal temporal/eventual. Cesarán por el transcurso del plazo convenido, percibiendo una indemnización de 10 días de salario por año de servicio. Si finalizado este plazo, continuasen prestando servicios, se les considerará como fijos, reconociéndoles la antigüedad desde la fecha de su incorporación.

Personal interino. Este personal no tendrá derecho a percibir indemnización alguna al término de su contrato. No obstante, en el supuesto de que no se incorporase el titular del puesto al finalizar el plazo o fecha de la situación de reserva del empleo (excedencia, agotamiento de I.T., expediente de valoración de incapacidad, incapacidad permanente, fallecimiento, etc.), el personal contratado por interinidad adquirirá la misma condición contractual que tuviese el trabajador/a sustituido/a.

Suspensión de los contratos. A estos efectos se estará a lo dispuesto en la sección tercera, artículos 45, 46, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Ceses. El trabajador/a que decida cesar en el servicio de una empresa, tendrá que comunicarlo con una antelación mínima de quince días. Caso de no hacerlo así perderá proporcionalmente los derechos de su liquidación en función de los días no avisados.

## **Artículo 13. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La presente clasificación profesional se efectúa adaptándola a lo dispuesto en el Convenio General de Trabajo para Peluquerías e Institutos de Belleza. El personal regulado por este Convenio será clasificado atendiendo a la función que desarrolle, no por lo que pudiera considerarse capacitado para realizar, y en uno de los grupos siguientes:

### **GRUPOS PROFESIONALES**

Grupo I. Auxiliar; Manicura/Pedicura.

Grupo II. Ayudante; Auxiliar Administrativo, Oficial; Esteticista.

Grupo III. Oficial Mayor; Oficial Administrativo, Esteticista Especial.

Grupo IV. Director/a; Jefe/a de Salón; Jefe/a de Departamento.

### **FUNCIONES DE LAS CATEGORÍAS**

Auxiliar. Es el trabajador/a de nuevo ingreso que, además del tiempo de jornada dedicado a formación, realiza las siguientes funciones: atención telefónica, recepción y atención a los clientes a su llegada al centro de trabajo, recogida y entrega de prendas de vestir a clientes, puesta de batas a la clientela, realización y atención de todos los trabajos que se realicen en el lava cabezas, limpieza y mantenimiento de vitrinas, expositores, tocadores y almacén, limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos de la peluquería.



**Manicura/Pedicura.** Es el trabajador/a que con conocimientos suficientes del oficio se dedica a la limpieza, recorte y pintura de uñas tanto de manos como de pies con cualquier medio técnico auxiliar, así como depilar con aplicación de cualquier tratamiento adecuado.

**Ayudante.** Es el trabajador/a que colabora en todos los trabajos señalados para la categoría de Oficial y/o Esteticista, realizando además las siguientes funciones: realización de moldeados, realización y aplicación de todas las técnicas de color, revisión y control de todos los trabajos técnicos hasta su finalización, recepción de los clientes y atención de todos los trabajos que se realizan en el lava cabezas, limpieza y mantenimiento de vitrinas, expositores, tocadores y almacén, limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos de la peluquería.

**Auxiliar Administrativo.** Es el trabajador/a que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera..

**Oficial.** Es trabajador/a que domina las especialidades de cortes clásicos y modernos, lavados y tratamientos, peinados clásicos y modernos y trabajos técnicos como conocimiento de tintura en general, decoloraciones, posticería, permanentes, recogidos, etc.

Tiene la obligación de ponerse al día en nuevas técnicas, siempre con el apoyo de la Empresa que le facilitara los medios oportunos para ello, colaborando en el ordenamiento del lugar de trabajo.

**Esteticista.** Es el trabajador/a conocedor/a de los diversos tratamientos de belleza, cosmetológicos, faciales, depilación, escultura y prótesis de uñas, etc., así como de la utilización de la aparatología necesaria para tratamientos específicos de belleza, colaborando en el ordenamiento del lugar de trabajo. Cuando se trate de utilizar aparatología o técnicas más complejas (láser, etc.), será necesario la formación, preparación, conocimientos y titulación necesarios.

**Oficial Mayor.** Es el trabajador/a que con conocimiento completo de lo que constituye la actividad de peluquería, asume directamente, en representación de su empresario, la dirección técnica y artística de cuantos trabajos se efectúen en el establecimiento, distribuye la labor entre el personal y resuelve cuantas cuestiones le formulen los Oficiales en orden a las incidencias que puedan producirse con relación a dificultades técnicas del trabajo.

**Oficial Administrativo.** Es el trabajador/a que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad, incluido aquellos que precisen de conocimiento de cálculo, iniciativa y estudio.

**Esteticista Especial.** Es el trabajador/a con conocimiento completo de lo que constituye la actividad de belleza, con alto grado de autonomía y responsabilidad de los trabajos de belleza que se efectúen en el establecimiento, desarrolla tareas técnicas de la más alta complejidad y resuelve cuantas cuestiones le formulen los Esteticistas en orden a las incidencias que puedan producirse con relación a dificultades técnicas del trabajo.

**Director/a; Jefe/a de Salón; Jefe/a de Departamento.** Son aquellos/as trabajadoras/es que dirigen y coordinan las actividades de la empresa, se encargan de la organización y la utilización de los recursos humanos, del mantenimiento de la estructura productiva y del apoyo al desarrollo empresarial, financiero y comercial, toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan puestos de dirección o ejecución en los departamentos, divisiones, grupos o establecimientos en que se estructura la empresa.



## Titulación

Grupo I. Graduado Escolar, E.S.O., Certificado de Escolaridad, o que realicen tareas auxiliares en el centro de trabajo.

Grupo II. Formación de 1º Grado, Grado Medio, o de nivel de Graduado Escolar o certificado de la E.S.O., complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

Grupo III. Técnico Superior en Peluquería o Estética y sus equivalentes en FP-2º Grado de Peluquería o Estética, B.U.P., Bachillerato de la LOGSE, o diploma profesional a través de la Fundación Tripartita de Formación en el empleo, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

Grupo IV. Misma titulación que la exigida para el grupo III, junto con aquella que estime necesario el empresario para su designación y/o contratación.

## PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Auxiliar; Manicura/Pedicura. A los dos años de permanencia en la empresa, contados desde el 01/01/2004, las/los trabajadoras/es con categoría de Auxiliar o Manicura/Pedicura, pasarán al Grupo II en la categoría de Ayudante.

Ayudante. Las/los trabajadoras/es con categoría de Ayudante que asistan a la formación impartida por el empresario y que acrediten la realización de tareas de oficial y/o esteticista durante un año, pasarán a la categoría de Oficial y/o Esteticista. La formación a estos efectos se configura como derecho y obligación, de tal forma que el empresario está obligado a dar o facilitar al trabajador/a la formación necesaria y el trabajador/a a asistir a los cursos a los que fuese citado, de no impartir el empresario la formación requerida, el trabajador/a tendrá cubierto este requisito para el ascenso a Oficial y/o Esteticista.

Oficial; Esteticista. Las/los trabajadoras/es con categoría de Oficial o Esteticista, tendrán prioridad para cubrir los puestos de Oficial Mayor o Esteticista Especial, siempre que superen las pruebas o requisitos puestos por el empresario, efectuándose por éste una promoción entre las/los oficiales para el ascenso de categoría.

Oficial Mayor. La categoría de Oficial Mayor y/o Esteticista Especial, se cubrirá con carácter obligatorio en todos los establecimientos donde el empresario no ejerza la dirección del centro.

## TRABAJOS EN DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL

Superior Categoría. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, siempre que ello no suponga perjuicio de los derechos de promoción y ascensos reconocidos a otros trabajadores por el presente Convenio, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos que rigen en el presente Convenio, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social, previo sometimiento a la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio.

Inferior Categoría. Excepcionalmente por necesidades perentorias o imprevisibles se podrán encomendar por el



empresario trabajos de categoría inferior, manteniéndose por el tiempo imprescindible y que, en ningún caso, podrán superar los dos meses, la retribución será la de la categoría de origen y previo a su imposición se deberán comunicar dichos cambios de puestos a los representantes de los trabajadores, si los hubiere y sino se dará traslado a la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio.

#### PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Las empresas en un plazo no superior a dos meses de la publicación del Convenio en el BOTA procederán, en aplicación de lo pactado en el presente Convenio, a adaptar las plantillas a la nueva estructura profesional, estableciéndose en cada centro de trabajo la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

- Nombre y apellidos del trabajador/a - Número de afiliación del trabajador/a la Seguridad Social - Grupo profesional y categoría de cada trabajador/a - 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 el acuerdo o resolución de ésta, se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, que resolverá en los plazos y procedimientos que tiene establecidos.

La obligación de aplicación del nivel retributivo correspondiente, lo será una vez transcurrido el plazo que se dota en el Convenio para adaptación obligatoria y si existiese recurso a la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Arbitraje y Conciliación, su aplicación lo será desde la fecha de resolución.

### **Artículo 14. FORMACIÓN CONTINUA**

La formación se configura en el presente Convenio como un derecho y una obligación para trabajadoras/es y empresarios, por ello para facilitar la formación y la promoción profesional de las/los trabajadoras/ es, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las empresas, por la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio 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 permitan 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 desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de



trabajo y en las condiciones que se establece en 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 Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio, fijará las prioridades que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el punto anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

3. La formación se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio General de Peluquerías, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos.

4. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar actividades formativas, siempre que reúnan las condiciones precisas.

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. En el seno de las empresas se analizará, conjuntamente entre empresario y representantes de los trabajadores, las necesidades de formación existentes en la misma, determinando los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del personal de plantilla, fijando las/los trabajadoras/es que hayan de participar en los cursos y dando traslado de dicho plan de formación en la empresa a la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio.

7. Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, corresponderá a la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio recibir el plan de formación y la lista de participantes elaborados por el empresario.

8. El personal de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores o directamente al empresario, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación en su empresa.

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

10. 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.

11. Las/los trabajadoras/es que asistan a cursos de formación tanto internos como externos dispondrán de licencia retribuida por el tiempo duren los mismos.

12. Los cursos de carácter interno se darán en horas de trabajo y en los cursos de carácter externo que precisen desplazamiento, estancia y alojamiento en otra localidad distinta a la del centro de trabajo, se le abonará al trabajador/a la dietas siguientes: 0,24 € Km. si se utiliza vehículo propio para el desplazamiento o el gasto del medio de transporte que utilice; 20 € día por dieta reducida si vuelve a pernoctar en su residencia habitual y 50



€ día por dieta entera si pernocta fuera de su residencia habitual. Cuando el curso sea financiado íntegramente por el empresario, no generará derecho a dietas y cuando se realicen fuera del territorio del Estado Español, serán abonados por el empresario todos los gastos que se generen.

## **Artículo 15. PACTO DE PERMANENCIA**

Cuando el coste de los cursos que sufrague el empresario al trabajador, supongan una cantidad superior a los 1.500 €, éste estará obligado a permanecer en la empresa un tiempo mínimo de seis meses a la finalización del último curso, siendo de nueve meses cuando el coste supere los 3.000 €. En caso contrario, el empresario podrá descontar al trabajador en su liquidación el importe que le han supuesto el curso o cursos.

## **CAPÍTULO III: Jornada, Descanso y Vacaciones**

---

### **Artículo 16. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral a tiempo completo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales en el año 2006, siendo de 1.755 horas anuales para el año 2007, de 1.745 horas anuales para el año 2008 y de 1.735 horas anuales para el año 2009.

En jornada continuada igual o superior a 6 horas diarias, se dispondrá de un descanso de 30 minutos, considerado como tiempo efectivo.

En ningún caso, las trabajadoras/es a tiempo parcial verán reducida su jornada como consecuencia de la reducción de jornada anual y semanal pactada para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Al objeto de poder efectuar el cálculo del salario de los trabajadores a tiempo parcial y solo a estos efectos, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual de 1.780 horas para el 2006, de 1.755 horas para el 2007, de 1.745 horas para el 2008 y de 1.735 horas para el 2009, calculando la jornada teórica semanal mediante la fórmula siguiente:  $1.780 : 45,66 \text{ semanas} = 38,98 \text{ horas semanales en } 2006$ , con una jornada de 30 horas semanales a tiempo parcial supondrá el 76,96% para el año 2006.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos, considerándose como horas extraordinarias.

### **Artículo 17. VACACIONES**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de compensación económica, será de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven un año, al menos, prestando servicios en la empresa, pasando



a ser de 31 días naturales desde el año 2007, no pudiendo iniciarse en domingo, festivo o víspera de éstos y su retribución comprenderá el 100% de todos los conceptos que se perciben en la nómina mensual. El trabajador/a que no lleve un año en la empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El calendario de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no haber representación sindical, entre la empresa y el trabajador/a.

La falta de acuerdo en el calendario de vacaciones, podrá recurrirse por cualquiera de las partes a la Comisión Mixta del Convenio para que resuelva en mediación o arbitraje, todo ello, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la jurisdicción de lo social.

Del total de días naturales de vacaciones, el trabajador/a tendrá derecho a cogerse veintiún días en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre, fijándose el resto en otras fechas del año de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En caso de IT, el trabajador/a conservará el derecho de disfrute de los días de vacaciones que le falten por coger, siempre y cuando la baja se produzca antes del inicio de las mismas. Durante el disfrute de las vacaciones sólo se interrumpirán en caso de hospitalización por los días que dure ésta y de accidente de tráfico. El disfrute de los días pendientes se cogerán una vez se suceda el alta y siempre dentro del año natural a que tal período corresponda.

## **Artículo 18. CALENDARIO LABORAL**

El horario de trabajo, junto con los descansos y la distribución de la jornada, que podrá computarse cada cuatro semanas, festivos, vacaciones y otros días inhábiles recogidos en el presente Convenio o que se pacten en las empresas, se establecerán y recogerán anualmente en un calendario laboral, antes del 28 de Febrero, que se acordará entre la empresa y la representación de los trabajadores, si la hubiere, y sino con los propios trabajadores. En caso de discrepancia con el calendario, cualquiera de las partes afectadas podrá recurrir a la Comisión Mixta del Convenio para que esta resuelva mediante mediación o arbitraje.

Desde el año 2007, todos los trabajadores/as dispondrán de un puente al año recuperable, acordándose su disfrute entre empresa y trabajadores/as de entre los que haya en cada anualidad, si algún año no hubiese días para la confección de puentes, se cogerá otro día en tal condición de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Asimismo desde dicho año, el día de Sábado Santo se considerará como jornada inhábil, pudiendo considerarse por empresa y trabajadores como puente, si el empresario decidiese que dicho día se trabaje, el trabajador/a percibirá, además de su salario, una prima de 25 € en el año 2007, siendo de 27 € en 2008 y de 29 € en 2009.

La tarde del día 4 de agosto, inicio de las fiestas de la Virgen Blanca (la víspera de las fiestas de cada localidad para el resto de la provincia) y la tarde del día de Olárizu, se considerarán como jornada inhábil a partir de las 16 horas.



## **Artículo 19. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

Todos los trabajadores/as dispondrán de dos días de libre disposición anual, retribuidos y no recuperables, pasando a ser de tres días desde el año 2008 y de cuatro días desde el año 2009.

El trabajador/a podrá coger dichos días preavisando a la empresa con al menos 10 días de antelación, no pudiendo coincidir más de un 25% del personal de la plantilla en centros con más de tres trabajadoras.

Estos días no se podrán utilizar para hacer puentes, ni cogerse en vísperas de días festivos, en viernes o sábados, así como en Semana Santa, Navidades, o época de bodas o comuniones, pudiéndose coger en otros días o fechas del año o acumularlos a las vacaciones que se disfruten fuera de la época estival.

## **Artículo 20. HORAS EXTRAORDINARIAS**

La realización de horas extraordinarias será voluntad del trabajador/a, pudiéndose pactar las mismas, siempre y cuando no se rebasen los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, optándose por el trabajador/a entre acumularlas para disfrutarlas en días completos de descanso o cobrarlas, incrementándose en ambos casos con un 75% de tiempo libre o del precio hora anual.

## **CAPÍTULO IV: Licencias y Excedencias**

---

### **Artículo 21. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo de la totalidad de su remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Veintiún días naturales por matrimonio. En caso de coincidencia con las vacaciones, se sumarán ambos períodos.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado o la empleada que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado del Registro Municipal de Uniones Civiles cuando este existiera o del Juzgado correspondiente.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el trabajador/a cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

En todo caso el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido en los 21 días naturales de la licencia, y, en el supuesto de que se hagan dos ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para una sola de ellas, diciendo el trabajador/a cuál de ellas.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave u hospitalización o accidente o



fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Cuando por los motivos señalados en el punto 2, el trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos se ampliarán hasta dos días más.

4. Un día por traslado de domicilio, siempre que no coincida en viernes, ni sábado, ni en víspera de festivo.

5. Por el tiempo indispensable para acudir a consultas y tratamientos médicos de la sanidad pública, en el caso de los privados, el tiempo utilizado será recuperable. Debiendo justificarse fehacientemente mediante documento expedido por el centro sanitario/hospitalario.

6. Por el tiempo necesario para acompañamiento de hijos menores de 12 años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal y convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

8. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos.

Las licencias y permisos que dispone el presente artículo, se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial, debiendo acreditarse la convivencia en pareja mediante certificado del Registro Municipal de Uniones Civiles cuando este existiera o del Juzgado correspondiente.

## **Artículo 22. EXCEDENCIAS**

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

La voluntaria: podrán solicitar excedencia los trabajadores con una antigüedad de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.

b) Que no se va ha dedicar a la misma actividad que la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia o por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco años.

El trabajador/a 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/a deberá cubrir un período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades de la empresa.

Las mismas normas, en cuanto a requisitos de petición, son de aplicación a las excedencias de cuidado de hijo



menor de tres años.

La forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y centro de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador/a en quien concurren las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.
2. Ejercicio de cargo selectivo en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social y Organismos de la Administración que hagan imposible la asistencia al trabajo.
3. Incapacidad Permanente en el plazo de revisión por agravamiento o mejoría, con el máximo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, prórroga de la incapacidad temporal hasta el máximo de los 30 meses, incluido el período de sustanciación del expediente de valoración de incapacidad.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito Provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

La reincorporación del trabajador/a fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa.

## **CAPÍTULO V: Régimen Económico**

---

### **Artículo 23. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS**

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente Convenio, serán abonados, como máximo, entre el día 1 y el día 5 del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina, una vez confeccionada; dichos conceptos son los siguientes:

1. Conceptos Retributivos:
  - a. Salario Base
  - b. Complementos:
    1. Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Diciembre.
    2. Plus de Antigüedad.
    3. Incapacidad Temporal.
    4. Incentivos.
    5. Horas Extraordinarias.
2. Conceptos Indemnizatorios:
  - a. Plus de Transporte.
  - b. Dietas.



c. Gastos desplazamiento y otros de esta naturaleza.

## **Artículo 24. SALARIO BASE**

El salario base de las/los trabajadoras/es incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas.

## **Artículo 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al abono de 2 gratificaciones extraordinarias al año, que se harán efectivas antes del 15 de julio; una de ellas, y antes del 15 de diciembre; la otra, en las cuantías consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas, e incrementadas con el porcentaje de antigüedad aplicado al importe de las mismas.

Las Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre devengarán semestralmente. la de julio del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre, referido dicho período al año natural.

Las Gratificaciones Extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente, si existe acuerdo expreso con el trabajador/a.

Los períodos de Incapacidad Temporal, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas Gratificaciones Extraordinarias.

## **Artículo 26. PLUS DE ANTIGÜEDAD**

Se establecen aumentos salariales por este concepto quinquenal del 5% y hasta un 15% sobre los salarios consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente conforme a la redacción del convenio anterior.

El devengo de cada nuevo quinquenio se efectuará el 1º día del mes de su vencimiento.

## **Artículo 27. PLUS DE TRANSPORTE**

Con efectos del 01/01/2005 se abonará en concepto de plus extrasalarial de transporte la cantidad de 1,35 euros por día laborable, dicha cantidad queda integrada en el salario base que se establece en las tablas salariales de los años, 2006, 2007, 2008 y 2009. Las cantidades a abonar por este concepto en el año 2005 son las dispuestas en la cláusula transitoria del presente Convenio.



## **Artículo 28. COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

El trabajador/a que se encuentre en situación de IT por accidente, enfermedad común, o riesgo del embarazo, percibirá desde el primer día de la baja y hasta el decimoquinto día inclusive el 85% de su salario, viéndose incrementado este hasta el 100% a partir del decimosexto día. Si la situación de IT dura más de 30 días se le abonará al trabajador la diferencia hasta cubrir el 100% de los quince primeros días, siempre y cuando la baja sea por la misma causa.

## **Artículo 29. INCREMENTO SALARIAL**

La actualización de los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2004, aparece reflejada en la tabla salarial del año 2006 que se inserta en el anexo I, sin perjuicio de lo recogido como diferencias salariales para el año 2005 en la cláusula transitoria única del Convenio.

Para el resto de años de vigencia del Convenio, dicha actualización está incluida en las tablas salariales anexas para cada uno de ellos.

## **Artículo 30. GARANTÍA DE INCREMENTO ANUAL**

Las cantidades que superen el salario mínimo dispuesto en convenio para cada categoría profesional, fruto de acuerdo individual o pacto (incentivos, complementos personales, etc.), no serán objeto de absorción o compensación y se incrementarán en el mismo porcentaje que experimente el IPC del año anterior a cada vigencia anual pactada.

## **CAPÍTULO V: Mejoras de Carácter Social**

---

### **Artículo 31. HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

Las herramientas y útiles necesarios para el desarrollo del trabajo serán aportadas por las empresas, quedando en propiedad de éstas en caso de finalización de la relación laboral.

### **Artículo 32. ROPA DE TRABAJO**

Las empresas harán entrega anualmente a todos los trabajadores de dos uniformes, así como de calzado adecuado, reponiéndose en caso de desgaste o rotura.

La conservación y limpieza de 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.

### **Artículo 33. FESTIVIDAD DEL SECTOR**

Se establece un plus de festividad del sector que se incluirá en la nómina del mes de Septiembre y cuyo importe será de 20 € en el 2006, 25 € en el 2007, 27 € en el 2008 y 29 € en el 2009.

### **Artículo 34. JUBILACIÓN PARCIAL Y ANTICIPADA**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, siempre que la reducción de jornada lo sea por el máximo contemplado por la norma legal reguladora de estas situaciones.

Asimismo, podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el R.D. 1.194/85 del 17 de julio, que desarrolla el R.D. 14/1981 del 20 de agosto, asumiendo las empresas el compromiso de contratar un nuevo trabajador/a en las mismas condiciones que el jubilado/a.

## **CAPÍTULO VI: Seguridad y Salud en el Trabajo**

---

### **Artículo 35. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las normas de aplicación del presente precepto serán:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, sobre Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, vigente desde 14.12.2003, sobre Reforma en materia de Prevención de Riesgos Laborales, actividad preventiva que debe ser integrada en el sistema general de la gestión de la empresa.
- Y cualquier otra disposición legal complementaria y/o específica aplicable a la Seguridad y Salud Laboral.

### **Artículo 36. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

La empresa garantizará a los trabajadores reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo, llevándose a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural. En caso de que los reconocimientos médicos no coincidan con la jornada laboral, se dispondrá de dos horas retribuidas por día de asistencia.

Las empresas entregarán a los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.



## **CAPÍTULO VII: Régimen Disciplinario**

---

### **Artículo 37. FALTAS**

Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores comprendidos en este Convenio se clasificarán según su índole y las circunstancias que en las mismas concurren, en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 38. FALTAS LEVES**

Se considerarán 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 periodo 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 de servicio.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de festivo.
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 39. FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificada y cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en le 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 impliquen 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 40. FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un periodo de seis meses o veinte días 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 las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.
11. Conductas constitutivas de acoso sexual y/o moral tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

## **Artículo 41. 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 42. PRESCRIPCIONES**

Las faltas leves prescribían 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 43. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y MORAL**

Todos los trabajadores 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 consideran constitutivas de acoso sexual y 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

## **Artículo 44. SANCIONES A LAS EMPRESAS**

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

## **CLÁUSULAS ADICIONALES.**

---

### **Primera. PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de la 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 lingüísticas.



Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el 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.

#### Segunda. 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.

#### Tercera. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente Convenio todas aquellas cuestiones en las que exista discrepancia se resolverán por las vías del diálogo y el entendimiento mutuos, de no llegar a acuerdo, se podrán someter a la Comisión Mixta del Convenio que resolverá por el procedimiento elegido, dentro de las atribuciones que le confiere el artículo 8 del presente Convenio. En caso de que persista el desacuerdo se acudirá con carácter previo al recurso a los tribunales de justicia, al procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos (PRECO).

## **CLÁUSULA TRANSITORIA.**

---

#### Única. DIFERENCIAS SALÁRIALES AÑO 2005

Para el año 2005 se abonarán a cada categoría profesional las cantidades que se reflejan en la columna siguiente:

#### **CATEGORÍA PROFESIONAL SALARIO BASE PLUS DE TRANSPORTE**

---

Oficial mayor 126,43 368,55

Oficial 316,55 368,55

Auxiliar / Ayudante 43,03 368,55

Las cantidades que se reflejan en esta cláusula transitoria única, se podrán abonar en dos plazos, dentro de los dos meses siguientes a la firma del Convenio y como mucho dentro de los dos meses siguientes a la publicación del mismo en el BOTHA.

Dichas cantidades tienen carácter absorbible, de tal suerte que se verán disminuidas en el importe de salarios que los trabajadores afectados por el Convenio hubieran percibido en el año 2005 en concepto de "anticipos", incrementos a cuenta, o similares.

## **ANEXO I.- Tablas salariales.**

---



## 2006. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARJAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	925,00	925,00	12.950,00
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	925,00	925,00	12.950,00
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	925,00	925,00	12.950,00
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	770,00	770,00	10.780,00
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	770,00	770,00	10.780,00
Ofiziala /	720,00	720,00	10.080,00
Laguntzailea /	670,00	670,00	9.380,00
Administrari laguntzailea /	670,00	670,00	9.380,00
Auxiliarra /	620,00	620,00	8.680,00

## 2007. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2007

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARJAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	989,75	989,75	13.856,50
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	989,75	989,75	13.856,50
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	989,75	989,75	13.856,50
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	823,90	823,90	11.534,60
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	823,90	823,90	11.534,60
Ofiziala / Oficial	770,40	770,40	10.785,60
Laguntzailea / Ayudante	716,90	716,90	10.036,60
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	716,90	716,90	10.036,60
Auxiliarra / Auxiliar	663,40	663,40	9.287,60

## 2008. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2008

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARJAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	1.059,03	1.059,03	14.826,42
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	1.059,03	1.059,03	14.826,42
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	1.059,03	1.059,03	14.826,42
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	881,57	881,57	12.341,98
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	881,57	881,57	12.341,98
Ofiziala / Oficial	824,33	824,33	11.540,62
Laguntzailea / Ayudante	767,08	767,08	10.739,12
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	767,08	767,08	10.739,12
Auxiliarra / Auxiliar	709,84	709,84	9.937,76

## 2009. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2009

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARJAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	1.133,16	1.133,16	15.864,24
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	1.133,16	1.133,16	15.864,24
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	1.133,16	1.133,16	15.864,24
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	943,28	943,28	13.205,92
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	943,28	943,28	13.205,92
Ofiziala / Oficial	882,03	882,03	12.348,42
Laguntzailea / Ayudante	820,78	820,78	11.490,92
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	820,78	820,78	11.490,92
Auxiliarra / Auxiliar	759,53	759,53	10.633,42



## **ANEXO II.- Parentescos a efectos de licencias y permisos.**

---

<b>CONSANGUINIDAD</b>	<b>AFINIDAD</b>
ABUELOS (2° grado)	ABUELOS (2° grado)
PADRES (1° grado)	SUEGROS (1° grado)
TRABAJADOR/A	CONYUGE
	HIJOS (1° grado)
HERMANOS (2° grado)	CUÑADOS (2° grado)
	NIETOS (2° grado)