

I-CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE PERRUQUERIES, INSTITUTS DE BELLESA I CENTRES D'ESTÈTICA DE CATALUNYA

CAPÍTOL I

Normes de configuració del conveni

Article 1.- Representació patronal i sindical.- El present conveni està signat per:

D'una part, la Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa. I d'una altra part, les centrals sindicals, per part de la UGT, la Federació de Serveis de Catalunya, i per part de CC.OO, la Federació d'Activitats Diverses.

Totes les parts es reconeixen mútuament i estan legitimades per a la negociació del present conveni col·lectiu.

Article 2.- Àmbit d'aplicació funcional.- Aquest conveni regula les condicions de treball de totes les empreses, sigui quina sigui la forma jurídica que adoptin, l'activitat de la qual sigui la de:

- Perruqueries en general.
- Instituts de bellesa i gabinets d'estètica.
- Salons de manicura, pedicura i depilació.
- Salons i/o locals, de tatuatges i pírcings.
- Salons de bronzejat, etc.

Així mateix, queda comprès en aquest conveni el personal que presti funcions característiques d'aquestes activitats en sanatoris, col·legis, cercles de recreació, hotels, balnearis, espectacles públics, clíniques, etc., tret que aquest personal estigui inclòs en altres normes o reglamentacions de treball que afectin, amb caràcter general, les empreses de qui depenen.

Les empreses de nova creació que per raó territorial o funcional hagin d'estar compreses en aquest conveni s'hi han de regir en les seves activitats, a partir de la data de la seva creació.

Article 3.- Àmbit territorial.- El present conveni afecta tots els centres de treball compresos en l'àmbit ja esmentat, i a tots aquells que estan establerts a Catalunya, encara que la seu social de l'empresa sigui fora d'aquest territori autònom.

Article 4.- Àmbit d'aplicació personal.- Les condicions de treball que es regulen aquí afecten tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, tret dels que es trobin compresos en les excepcions de l'Art. 1r.3 de l'Estatut dels treballadors.

S'exclouen, entre d'altres:

- Els càrrecs d'alta direcció, alt govern i alt consell.
- El personal tècnic al qual se li encomani algun servei determinat, sense continuïtat en el treball ni subjecció a jornada i que, per això, no figuri en la plantilla de l'empresa.
- Les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligades a respondre del bon fi de l'operació, assumint-ne el risc i ventura.
- Els treballadors autònoms que realitzen els treballs de repartiment, amb vehicle propi, i subjectes a relació mercantil, amb les empreses respectives.

Article 5.- Àmbit temporal.- El present conveni entra en vigor en el moment en què sigui signat per les parts, sigui quina sigui la seva data de publicació oficial.

Té una vigència de tres anys, des de l'1 de gener de 2003 fins al 31 de desembre de 2005.

Té efectes retroactius des de l'1 de gener de 2003 pel que fa a les condicions econòmiques. Els retards meritats s'han de regularitzar en el termini d'un mes.

Article 6.- Denúncia i revisió.- La denúncia on es proposi la iniciació de negociació, revisió o prorroga, ha

de fer-se amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la data del seu venciment, davant l'autoritat laboral competent.

En el termini màxim de dos mesos, d'ençà de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar una plataforma de negociació raonada sobre els punts de l'esmentada denúncia i els punts a negociar. Les negociacions s'han d'iniciar als tretze dies hàbils de la presentació de la plataforma raonada.

Si les negociacions s'allarguen per un termini superior als sis mesos, s'entén que el conveni queda prorrogat fins que finalitzin les negociacions.

En cadascuna de les presumptes pròrrogues i amb efectes de primers d'any del qual es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest conveni s'han d'augmentar segons l'increment d'índexs de preus al consum real de l'any anterior a la Comunitat Autònoma de Catalunya, més un 0'50.

Article 7.- Garantia "ad persona".- S'han de respectar les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest conveni, i s'han de mantenir estrictament com "ad personam".

Les condicions pactades en aquest conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora considerada en còmput anual que les empreses hagin concedit als treballadors.

Tota disposició de rang superior al present conveni que representi una millora a favor dels treballadors/es, i en superi globalment els acords, s'ha d'aplicar en aquest conveni a partir de la seva entrada en vigor.

Article 8.- Vinculació a la totalitat.- Les condicions que es pacten, qualsevol que sigui la seva natura i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible, i les parts que el subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contreuen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual sense que, per tant, els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats de forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·li o invalidi alguns dels pactes continguts en aquest conveni, les parts negociadores han de considerar si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé si cal una renegociació nova, total o parcial del text. Si s'esdevé aquest supòsit, les parts que signen aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la signatura de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en un termini de noranta dies, a partir de la data de la signatura de la resolució en qüestió, les parts que signen el conveni no aconsegueixen un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seva totalitat.

Article 9.- Comissió Paritària.- La Comissió Paritària ha d'atendre obligatòriament, i com a tràmit previ, tots els dubtes i les divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest conveni, sense perjudici que, un cop conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

1. Les funcions de la Comissió Paritària són:

- a) Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat.
- b) Les de seguiment del conjunt dels acords.
- c) El control del sector amb detecció de les empreses que, amb incompliment de la legalitat vigent, exerceixin competència deslleial, denunciant-les a les autoritats competents.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general es consideren part del present conveni col·lectiu i tenen la seva mateixa eficàcia obligatòria. Aquests acords s'han de remetre a l'autoritat laboral per al seu registre.

3. La Comissió Paritària ha d'estar composta per dos representants de cadascuna de les centrals sindicals signants i per quatre representants de les associacions empresarials signants del conveni.

4. Reglament de funcionament.

a) Reunions.- La Comissió Paritària s'ha de reunir:

Per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'acord precedent, apartats a) quan li sigui requerida la seva intervenció.

Per al cas de les funcions reflectides en l'apartat b) cada sis mesos.

Per al seguiment i control de l'apartat c) cada mes durant el primer any, i trimestralment a partir del segon any.

b) Convocatòria.- La Comissió Paritària ha de ser convocada per qualsevol de les organitzacions signants, sent suficient per a això una comunicació escrita en la que s'expressin els punts a tractar en l'ordre de dia,

així com la data proposada.

La Comissió Paritària s'ha de reunir dins el terme que les circumstàncies aconsellin en funció de la importància de l'afer, però en cap cas ha d'excedir de trenta dies comptats a partir del requeriment.

Si un cop complert el termini la Comissió Paritària no s'ha reunit, s'entén exhaurida la intervenció de l'esmentada Comissió Paritària, i aleshores l'interessat pot exercitar les accions que consideri pertinents.

c) Quòrum-assessors.- Es considera vàlidament constituïda la Comissió quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts poden acudir a les reunions en companyia d'assessors.

d) Validesa dels acords.- Els acords de la Comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió se n'ha d'aixecar acta, que ha de ser signada per qui faci de secretari i per un representant de cada part.

e) Domicili.- El domicili de la Comissió es fixa, als efectes de notificacions i convocatòries, al domicili de Barcelona, al carrer Aragó, 116, baixos, CP 08015.

5. Obligatorietat de submissió a la Comissió Paritària.- Les parts resten obligades a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès general que sorgeixin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

El ámbito temporal del Convenio se extiende desde 1.1.2006 hasta 31.12.2008, excepto el artículo relativo a la jornada laboral, cuya vigencia se extiende hasta 31.12.2010, ya que es en ese año cuando se unifica la jornada laboral de todo el sector.

En el supuesto de prórroga del Convenio, se aplicará un incremento del IPC real de Catalunya del año anterior, sin el 0,5% adicional previsto en el último párrafo del art. 6. De esta forma se incentiva la negociación entre las partes.

La Comisión Paritaria pasa a estar compuesta por 3 miembros de cada Sindicato, más dos de cada Patronal

No se establece un calendario obligatorio de reuniones de la Paritaria, sino que deberá reunirse cuando sea requerida a tal fin

CAPÍTOL II

Organització del treball

Article 10.- Direcció i control del treball.- L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, i en les seves conseqüències té el deure d'organitzar-lo de forma que pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins al límit racional i científic que permetin els elements dels que disposa i la necessària col·laboració del personal per a aquesta finalitat.

Les facultats de l'empresari abasten, entre d'altres:

- a) Qualificació del treball, segons qualssevol dels sistemes internacionals admesos.
- b) L'exigència dels rendiments mínims o habituals.
- c) La determinació del sistema per obtenir uns rendiments superiors als habituals segons s'estimi aconsellable a les necessitats generals de l'empresa o específiques de determinat departament, secció, o lloc de treball. L'establiment d'incentius totals o parcials tant pel que fa al personal com en les tasques és potestatiu.
- d) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball amb vista a l'obtenció del rendiment normal.
- e) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en l'atenció de la maquinària i utilitatges.
- f) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció respectant-se la situació personal i el necessari període d'adaptació, en aquells casos que ho requereixin.
- g) La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiments, tarifes, a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, o condicions tècniques d'aquestes.
- h) El personal afectat per canvis d'organització del treball, que comportin modificacions en quantitats a meritar per sistemes de primes o incentius, ha de mantenir durant tres mesos, com a mínim, la mitjana de retribució dels tres mesos anteriors en aquest concepte.
- i) El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, a través dels seus representants legals o, si s'escau, en espera de la resolució dels

- organismes als qui correspongui.
- j) Establir la fórmula per al càlcul del salari.
- k) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors assignades.

Les obligacions de l'empresari són:

- a) Establir els sistemes de treball de manera que puguin, en la mesura que sigui possible, ser realitzats pels treballadors en jornada normal.
- b) Posar en coneixement de la representació legal dels treballadors, amb la màxima antelació possible, el propòsit de modificar substancialment l'organització del treball en les normes de valoració o sistemes de remuneració, aportant, per a això, l'estudi amb les dades base per a la modificació proposada.
- c) Limitar, com a màxim de deu setmanes, l'experimentació de les noves normes o sistemes, referits en l'apartat anterior.

Article 11.- Deures i drets del treballador.-

- 1. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives, havent d'executar tots els treballs, operacions o activitats que se li ordenin dins la comesa general de la seva competència professional. Entre aquestes, l'atenció i neteja de les màquines, eines, lloc de treball i materials del client que estiguin a càrrec seu durant la jornada de treball.
- 2. La prestació del treball ve determinada pel que estableix el paràgraf anterior, i normalment es limita al treball corrent. Malgrat tot, temporalment i per necessitats urgents de prevenir mals o remeiar accidents o danys patits, el treballador ha de prolongar la seva jornada de treball o realitzar altres tasques diferents d'allò acordat, amb l'obligació, per part de l'empresari, d'indemnitzar-lo d'acord amb la normativa aplicable respecte d'això.
- 3. El treballador ha de donar compte immediatament als seus caps directes de les dificultats que observi en la realització del seu treball, així com de les faltes o defectes que adverteixi en els estris, màquines, eines o instal·lacions relacionades amb la seva comesa, que al seu torn ha de mantenir en estat de funcionament i utilització, en tot allò que d'ell depengui.
- 4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció de riscos i accidents, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els faciliti l'empresari, en compliment de la normativa reguladora corresponent, com l'assistència a cursos de formació en matèria de salut i riscos laborals.
- 5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regeixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa.
- 6. Obtenir, en compensació per la seva intervenció en el procés productiu, la remuneració pactada en jornada normal mitjançant el rendiment habitual de les seves tasques.
- 7. Ser consultats, a través dels seus representants legals, de les decisions relatives a l'organització del treball, que suposin una modificació substancial en les condicions de treball, classificacions i categories professionals.
- 8. A més dels drets i garanties atorgades per la legislació vigent, és facultat dels representants legals dels treballadors, conèixer les tasques assignades als llocs de treball i la seva valoració, i en cas de disconformitat, formular davant les autoritats competents les reclamacions pertinents.

Article 12.- Relacions industrials.- Les empreses i la representació dels treballadors poden constituir una comissió de treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema organitzatiu per abordar:

- a) Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).
- b) Qualitat de vida laboral.
- c) La cooperació en el canvi de sistemes.
- d) La formació permanent.
- e) El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- f) Noves formes de direcció.

Se elimina la exhaustiva enumeración de derechos y deberes de las partes, ya que se considera que una remisión a la ley es mucho más efectiva.

CAPÍTOL III

**Classificació professional, definicions, treballs en diferents grups.
Mobilitat funcional i geogràfica.**

Article 13.- Qualificació professional.- Els treballadors/es afectats/des pel present conveni, en atenció a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en els articles següents, es classifiquen en grups professionals.

La nova estructura professional pretén obtenir una estructura productiva més raonable, tot això sense que minvi la dignitat, oportunitat de promoció i la justa retribució que correspon a cada treballador. Els actuals llocs de treball i tasques s'han d'ajustar als grups professionals establerts en aquest conveni.

La classificació s'ha de realitzar per interpretació i aplicació dels criteris generals i per les tasques bàsiques més representatives. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació s'ha de realitzar en funció de les activitats pròpies del grup professional superior.

La classificació no suposa en cap cas que s'exclouï la realització de tasques complementàries als llocs de treball de cada grup professional, que serien bàsiques per a llocs inclosos en grups professionals inferiors.

Article 14.- Categories professionals i grups.- Les categories professionals als centres de treball afectats pel present conveni són les que a continuació s'indiquen, com a integrants de cadascun dels grups professionals que aquí s'expressen.

Grup 1.- Personal directiu

Director/a
Director/a d'imatge

Grup 2.- Personal titulat

Titulat/da de grau superior
Titulat/da de grau mitjà
Professional d'especialitat
Massatgista
Coordinador/a de (Institut de Bellesa o Centre d'Estètica)
Coordinador/a de (Perruqueria)
Cap administratiu
Assessor d'imatge
Cap de vendes

Grup 3.- Personal tècnic

Oficial administratiu
Oficial 1a tatuatge i/o pírcing
Oficial 1a perruquer/a i/o esteticista
Oficial esteticista (d'instituts de bellesa i centres d'estètica)
Oficial perruquer (centres de perruqueria masculina)
Oficial 2a perruquer/a i/o esteticista
Depilació elèctrica

Grup 4.- Personal tècnic

Ajudant (d'instituts de bellesa o centres d'estètica)
Auxiliar o ajudant de perruqueria (centres de perruqueria)
Manicura (centres de perruqueria)
Manicura i maquillador
Depilació a la cera
Auxiliar administratiu/va
Auxiliar de caixa
Recepcionista/telefonista
Aprentent

Article 15.- Definició dels grups professionals.- Definició de factors que s'inclouen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

- a. Autonomia: s'ha de tenir en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de la funció que es desenvolupi.
- b. Comandament: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de supervisió; la capacitat de relació; la natura del col·lectiu; nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

- c. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, com el grau d'influència i importància de les conseqüències de la gestió.
- d. Coneixements: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.
- e. Iniciativa: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte la major o menor submissió a directrius o normes per a l'execució de la funció.
- f. Complexitat: factor la valoració del qual ha d'estar en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau, d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Així mateix, s'ha de tenir present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en què es desenvolupa la funció, ja que influeix decisivament en la valoració de cada factor.

Grups professionals:

Grup 1.- Criteris generals

Els treballadors que pertanyen a aquest grup planegen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert i a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política empresarial, financera o comercial.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració. Exerceixen alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, establiments, etc, en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a l'ordenació particular de cadascuna.

Grup 2.- Criteris generals

Funcions que suposen la responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de personal que pertany al grup professional 1, o de la pròpia direcció, segons la grandària de l'empresa, a les que han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat, i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir al seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Direcció tecnicoartística del saló.
- Diagnòstic de les alteracions capil·lars amb indicació dels tractaments estètics per a l'aplicació de les tècniques d'higiene capil·lar.
- Diagnòstic i disseny per a la realització de les diverses pròtesis capil·lars.
- Diagnòstic i indicació del tractament estètic, específic per a mans i peus.
- Maquillatge permanent i micropigmentació, maquillatge de fantasia i caracterització, visatgisme i assessoria en el canvi d'imatge personal.
- Depilació elèctrica i depilació amb làser estètic.
- Tractaments facials i corporals específics en instituts de bellesa, gabinets d'estètica, cabines, salons de perruqueria i bronzejat.
- Aplicacions de massatge amb fins estètics.
- Aplicacions de tècniques de drenatge limfàtic manual i circulatori.
- Aplicacions de massatge oriental.
- Aplicacions de tècniques hidrotermals en instituts de bellesa, cabines d'estètica i bronzejat.
- Pentinats acabats i recollits.
- Controlar l'acció promocional per optimitzar les vendes i aconseguir els objectius previstos.
- Tasques que consisteixen en l'exercici de comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris.
- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
- Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, basant-se en el pla comptable de l'empresa.
- Funcions d'anàlisi d'aplicacions informàtiques.
- Tasques de gestió de compra d'aprovisionaments, amb autoritat sobre la decisió final dins d'un

- pressupost i una normativa general preestablerta.
- Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

Formació. Tècnic Superior en Perruqueria o Estètica i els seus equivalents en FP 2on Grau de Perruqueria o Estètica, Batxillerat de la LOGSE, o certificat professional. Reconegut per l'Administració.

Grup 3.- Criteris generals

Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Tasques de tatuatge i/o pírcing: l'aplicació d'un model estètic que comporta la decoració del cos humà amb tatuatges sobre la pell i perforacions per instal·lar anells, arracades i altres objectes metàl·lics.
- Canvis de color en el cabell.
- Tall del cabell, afaitat i rasurat de barba i bigoti i tècniques complementàries.
- Canvi temporal o permanent de la forma del cabell, inclou pentinar-lo i recollir-lo en funció de l'estil seleccionat.
- Realitzar tractaments específics de mans i peus, escultura i col·locació de pròtesi d'ungles.
- Aplicació de tractaments cosmetològics i capil·lars, sense intervenir en el seu diagnòstic.
- Utilització dels aparells necessaris per a la realització dels tractaments capil·lars, facials i corporals.
- Depilació mecànica i tècniques complementàries.
- Tècniques d'higiene facial i corporal
- Aplicar maquillatges adaptats al client, maquillatge decoratiu facial i corporal.
- Realitzar operacions de venda de productes cosmètics, estris i aparells d'usos en perruqueria, bellesa i afins, i de prestació de serveis en l'àmbit de l'estètica personal.
- Col·locació i adaptació de tota mena de pròtesis capil·lars sense intervenir en el seu diagnòstic i disseny.
- Aplicació de tractaments facials i corporals en instituts de bellesa, gabinets d'estètica, cabines, salons de perruqueria i bronzejats.
- Personal dedicat a la posada en marxa i manteniment de tota mena de màquines i aparells tècnics en salons de perruqueria estètica i bronzejat.
- Tasques d'operació d'equips de tèlex o facsímil.
- Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a l'efecte del moviment diari.
- Operador d'ordinador.
- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus, tramitació de comandes i propostes de contestació.
- Tasques que consisteixen a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

Formació: Formació Professional de 1er Grau, Grau Mitjà, o formació a nivell de Graduat Escolar o certificat de l'ESO, complementada amb formació específica al lloc de treball. Reconegut per l'Administració.

Grup 4.- Criteris generals

Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica, i sí ocasionalment, un període d'adaptació.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Tasques manuals.
- Operacions elementals relacionades amb la seva professió, entenen per les que requereixen poc ensinistrament i coneixements específics (rentat de cap, aplicació de cremes i màscares, etc).
- Tasques de recepció, ordenació i distribució de productes i materials a les diferents seccions de l'empresa.
- Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
- Tasques de neteja.
- Tasques d'higiene, desinfecció i esterilització d'estrís i eines.
- Tasques auxiliars de manteniment de màquines i aparells tècnics en salons de perruqueria, estètica i bronzejat.
- Tasques complementàries d'atenció al client.
- Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes.

- Telefonista i/o recepcionista.

Formació: amb caràcter general, Graduat Escolar o certificat d'escolaritat.

El personal que pertany a aquest grup ha de passar automàticament al grup 3 als dos anys de permanència a l'empresa, sempre i quan existeixi una vacant i el treballador/a reuneixi els coneixements necessaris per a l'acompliment de la funció i categoria a què aspira.

Article 16.- Equivalències. - Mentre no es disposi legalment d'una taula d'equivalències que permeti cotitzar a la Seguretat Social segons la classificació dels grups professionals, aquests grups han de coexistir amb les categories professionals pactades en anteriors convenis a l'entrada en vigor d'aquest conveni, als efectes d'aquesta cotització, i/o cal cercar dins dels quatre grups professionals una categoria equivalent només als efectes d'aquesta cotització.

Article 17.- Treballs en diferents grups professionals.- L'empresa pot, per raons tècniques o organitzatives, encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional diferent del seu, reintegrant-se al seu antic lloc de treball en finalitzar la causa que ha originat el canvi.

La comanda de treballs a un grup professional superior no pot excedir de sis mesos durant un any, o de vuit durant dos anys, sense perjudici d'allò que en els convenis d'àmbit inferior disposi respecte el règim d'ascensos; i excepte en els casos en què el motiu de la decisió empresarial sigui la substitució per incapacitat temporal. La retribució, mentre es desenvolupin aquestes funcions de superior grup professional, ha de ser la corresponent al mateix grup professional que desenvolupi.

En el cas que al treballador se li encomanin funcions pròpies d'un grup professional inferior, motivada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat de l'empresa, la situació s'ha de mantenir pel temps imprescindible, que en cap cas pot superar els tres mesos, conservant, en tot cas, la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació vingui motivada per la pròpia sol·licitud del treballador.

En el cas de destinar el treballador a funcions d'un grup inferior, l'empresa ha de comunicar aquesta decisió als representants dels treballadors.

Article 18.- Plantilla.- Les empreses compreses en el present conveni, en el termini de tres mesos a partir de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat (DOG) han de formalitzar, per cada centre de treball, la plantilla i escalafó del personal per grups professionals, en la que s'ha d'especificar:

- Nom i cognoms del treballador.
- Número d'afiliació del treballador a la Seguretat Social.
- Grup professional o grup de cotització.
- Centre o centres de treball on presti els seus serveis.
- Direcció del centre o centres de treball anteriorment esmentats.
- Data d'ingrés a l'empresa o d'alta a la Seguretat Social.

Aquestes plantilles, un cop confeccionades, s'han de lliurar als representants dels treballadors, i s'han d'exposar en tots els centres de treball per a la seva comprovació. En el cas que hi hagi qualsevol reclamació, s'ha de formalitzar per escrit a l'empresa, i contra la seva resolució es pot sol·licitar la mediació o arbitratge de la comissió paritària corresponent.

Se establece una nueva clasificación profesional, añadiendo un grupo de personal administrativo y otro de personal subalterno. Se han reorganizado las categorías de una forma que ha parecido más lógica a todas las partes (por ejemplo un jefe administrativo no tiene porqué estar titulado).

Las definiciones de funciones se hacen por categorías y no por grupos, lo que permite delimitar mejor las funciones y evitar posibles reclamaciones de categoría profesional.

Se mantiene la necesidad de acreditar titulación oficial homologada por la Admsinistración para acceder a determinadas categorías, sin perjuicio de que la experiencia y méritos sea otra forma de acceder a la categoría profesional.

Se mantiene la categoría de Oficial Mayor en peluquerías, pero con una regulación absolutamente diferente a la actual. Su cobertura es potestativa por parte del empresario, y sus funciones son las de un encargado de establecimiento.

Se elimina la obligación de dar publicidad a la plantilla de cada establecimiento, abaratando de esta forma los costes administrativos.

CAPÍTOL IV

Ingressos, període de prova, promoció professional i ascensos

Article 19.- Ingressos.- Per als ingressos del personal previst en aquest conveni cal atènyer-se en el que disposa el capítol 9 del present conveni.

Article 20.- Període de prova:

1. L'ingrés es considera provisional, sempre que es concerta per escrit, fins que no s'hagi complert el període de prova per a cada grup professional i que es detalla a continuació:
 - a) Grup professional 1, sis mesos.
 - b) Grup professional 2, sis mesos.
 - c) Grup professional 3, tres mesos.
 - d) Grup professional 4, quinze dies.
2. Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa poden rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització. Una vegada acabat el període de prova el contracte té plens efectes.
3. La situació d'Incapacitat Temporal (IT), maternitat, adopció o acolliment que afecta el treballador/a durant el període de prova, n'interromp el còmput, reprenent-se a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

Article 21.- Promoció professional i ascensos.- La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliqui comandament han de ser de lliure designació de l'empresari. No obstant això, pot convocar concurs entre els treballadors del grup.

Per a la resta de treballadors, les empreses han d'establir sistemes que, entre d'altres, poden tenir en compte, les circumstàncies següents:

- a) Superar satisfactòriament les proves que es proposin a l'efecte.
- b) Titulació.
- c) Coneixement del lloc de treball.
- d) Antiguitat.
- e) Formació contínua i reciclatge.

Tant en l'elaboració de les bases per a les proves, com en els tribunals de qualificació, hi ha de participar la representació dels treballadors.

El período de prueba del grupo 4 se alarga hasta los 3 meses. Para el grupo administrativo será de un mes, excepto el jefe y oficial que será de 3 meses, y para el grupo de subalternos se establecen 15 días. En conjunto supone una mejora para las empresas al poder disponer de más tiempo para evaluar la valía del trabajador contratado.

CAPÍTOL V

Jornada, descans i vacances

Article 22.- Jornada.- La jornada laboral pels anys 2003, 2004 i 2005 és:

Barcelona i província.- Pels anys 2003, 2004 i 2005, la jornada laboral és de 1.755 hores anuals de presència i/o 39 hores setmanals.

Tarragona, Lleida i Girona.- Per als anys 2003, 2004 i 2005, la jornada laboral és de 1.800 hores anuals de presència.

El treballador/a ha de romandre a l'establiment i atendre aquells clients que hagin entrat abans de l'hora de tancament per acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui sobrepassar els 30 minuts. En aquest cas, de mutu acord, empresa i treballador han de solucionar aquest temps de més, bé sigui reduint-se la

jornada de treball en idèntics temps en dies posteriors o acumulant-ho al llarg del mes i gaudint-ho posteriorment com a jornada lliure al mes següent. El responsable de l'establiment, vint minuts abans de l'horari de tancament, ha de supervisar l'entrada de clients, per facilitar la no prolongació de la jornada més de l'aconsellable.

En cas de desacord en la compensació del temps treballat de més, aquest s'ha d'abonar d'acord amb el salari pactat, per la qual cosa s'ha de portar un registre mensual d'aquests temps i abonar-se a final de mes.

Article 23.- Horari.- La jornada no ha de començar abans de les 9 hores ni finalitzar després de les 20 hores. Excepte en cas d'acord de les parts.

La distribució de la jornada laboral és l'establerta als centres de treball, entre els treballadors i l'empresa, conjuntament amb el calendari laboral.

Els treballadors amb jornada partida han de disposar d'un mínim d'una hora per dinar, compresa en el període de les 13 a les 16 hores, sent fixada per l'empresari segons les necessitats de l'empresa.

Article 24.- Descansos.- Els treballadors/es han de fer un dia i mig de descans setmanal, i tenir lliure els diumenges i les tardes dels dissabtes. Qualsevol modificació sobre els dies de descans d'aquest article ha de ser sota acord d'ambdues parts.

En tot cas, s'ha de respectar el descans mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent.

Article 25.- Hores extraordinàries.- Queda prohibit la realització d'hores extraordinàries no estructurals. En el cas que es facin hores extraordinàries estructurals, s'han de compensar d'acord amb el procediment d'un 75% més sobre el valor d'una hora normal.

Article 26.- Vacances.- Tot el personal que es regeixi per aquest conveni té dret a trenta dies naturals de vacances a l'any. El període o períodes de vacances anuals poden ser en qualsevol període de l'any, respectant que, com a mínim, quinze dies consecutius es gaudeixin entre els mesos de juliol i agost i la primera quinzena de setembre. El sistema de gaudi ha de ser per torns rotatius, canviant cada any l'ordre dels torns.

Dels trenta dies de vacances naturals, com a mínim vint-i-dos dies han de ser feiners, i s'ha de confeccionar un calendari de vacances durant el primer trimestre de l'any, tot fent-lo públic als treballadors. En cas que existeixi representació sindical, l'empresa ha d'intentar arribar a acords amb aquesta representació. No obstant això, a petició del treballador/a, l'empresa ha d'estendre un certificat del període de vacances que té assignades.

Article 27.- Llicències.- El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu o mort de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer algun desplaçament, aquests terminis poden ampliar-se fins a quatre dies.
- c) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent-ne d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies.
- e) Les treballadores/ors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per pròpia voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballin.
- f) Dos dies per afers propis. Dels quals, no poden coincidir amb l'anterior o posterior a un festiu local, autonòmic o nacional. Aquest apartat no afecta aquells treballadors a qui, amb data de 31 de desembre de 2002, se'ls estigui aplicant el Conveni de Perruqueries de Senyores de Barcelona i Província, en tenir tres dies més reconeguts de vacances a l'any.
- g) Un dia de permís per matrimoni de pares, germans i fills dels dos cònjuges. El permís ha de ser de dos dies si el casament té lloc fora de la província; un dia ha de ser el de la cerimònia i l'altre ha de ser l'immediatament anterior o posterior, a elecció del treballador/a.
- h) A les treballadores embarassades, se'ls ha de concedir els permisos necessaris per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

Per allò que no es disposa en aquest article cal atènyer-se al que estableix la llei 39/1999 de 5 de novembre, que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

PARELLES DE FET.- Les parelles de fet tenen el mateix tractament, a efecte de llicències, que una parella de dret. S'entén com a "parella de fet", aquella que estigui convivint de fet, estiguin empadronats en el

mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre Municipal del domicili o, si no n'hi ha, de la Generalitat o Registre Públic Oficial per a aquestes situacions, i això, amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa pot sol·licitar en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

Article 28.- Suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat /paternitat.- En el supòsit de part, la suspensió del contracte té una durada de setze setmanes, que s'han de gaudir de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare ha de fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió.

Malgrat això anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin a la mateixa empresa, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o bé successiva amb el de la mare, tret que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió ha de tenir una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador/a, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió ha de ser així mateix de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids, que per circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Els períodes a què es refereix aquest article han de poder gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la que es constitueix l'adopció.

Article 29.- Excedències.- Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

Excedència forçosa:

Es concedeix a aquell treballador que sigui designat o triat per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball. La durada de l'excedència és la de l'exercici del càrrec.

La reincorporació del treballador ha d'efectuar-se en el termini màxim de trenta dies a partir de la finalització de la seva situació. Aquesta excedència dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

Excedència voluntària:

Poden sol·licitar excedència voluntària els treballadors amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any. La sol·licitud s'ha de formalitzar per escrit amb l'expressió dels motius.

El temps d'excedència no pot ser inferior a dos anys ni superior a cinc. El treballador excedent ha de conservar el dret preferent al reingrés, en els vacants d'igual o semblant categoria que hi hagi o es produeixin a l'empresa, a l'efecte dels quals ha de sol·licitar-lo durant el període comprès dins el mes següent al cessament de l'excedència.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador ha de complir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu a l'empresa.

Excedència maternal o paternal:

1. El treballador/a té dret:
 - a) A un període no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per natura com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar a partir de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

- b) A un període no superior a un any per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.
2. El període d'excedència en ambdós supòsits ha de ser computable als efectes d'antiguitat, i el treballador o treballadora té dret durant aquest període a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.
3. Durant el primer any té dret a la reserva de lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva es refereix a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Jornada: Se fija el año 2010 para la convergencia de la jornada laboral en todo el sector, hasta las 1755 horas. La paulatina reducción de jornada para todos (excepto peluquerías de señoras de Barcelona y provincia, que ya la tienen fijada en 1755 horas), permite una mejor adaptación especialmente de las pequeñas empresas, al suprimirse la brusquedad de la reducción inicialmente pactada. Se permite que por pacto entre las partes la jornada laboral pueda empezar antes de las 9 de la mañana. El descanso semanal se establece preferentemente, y no obligatoriamente en domingo, y el medio día, preferentemente en sábado o en lunes, tampoco obligatoriamente. Esto permite flexibilizar la jornada laboral y que cada centro pueda acomodar los días festivos a sus necesidades reales, sin encorsetamientos. El período de 15 días seguidos de vacaciones en verano, pasa a ser de 7 días, lo que redundará en beneficio de los establecimientos situados en lugares turísticos, sin que nadie se vea perjudicado. Se incluye la jubilación obligatoria a los 65 años, salvo pacto entre las partes. Se incluye la posibilidad de jubilación parcial en los términos legalmente establecidos (art. 12 ET), con concentración de las horas a realizar por el jubilado parcialmente.

CAPÍTOL VI

Règim econòmic

Article 30.- Temps retribuït.- Tret que es pacti el contrari, es pressuposa que la prestació del treball se subscriu en la modalitat denominada a temps complet o jornada completa, en la qual la retribució és determinada d'acord amb la durada del treball i al rendiment normal exigible, i que té com a contrapartida la taula salarial, sempre que el treballador/a assumeixi en aquest temps el rendiment que sigui exigible.

Article 31.- Característiques de la retribució:

Principis generals:

1. **Sistema retributiu.**- Des del primer moment en què aquest conveni entri en vigor el sistema que s'estableix en aquest conveni substitueix totalment el règim salarial que, de dret i fet, es venia aplicant a les empreses.
2. **La retribució.**- El salari per a tot personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni està constituït pel salari base i els complements.
 - a) El salari base.- És el component salarial que retribueix la jornada normal i completa i s'estableix en els annexos 1-2 d'aquest conveni per a cada categoria professional. La seva retribució és de catorze mensualitats, de les quals dues són gratificacions extraordinàries. En les treballadores/ors amb categories que tinguin salari variable, el salari base reflectit en nòmina és el salari inicial, que al costat de la quantitat que percebi de variable resulta el salari a percebre. Quan en una categoria, sumant el variable i l'inicial, no resulti igual al salari garantit, el salari que ha de percebre el treballador/a ha de ser el garantit.
 - b) Complement d'antiguitat.- Aquest conveni no inclou dins la seva estructura salarial el complement per antiguitat. A les treballadores/ors que percebin quantitats en concepte d'antiguitat, aquest concepte se'ls ha de canviar per un de nou, que passa a denominar-se "Plus de Compensació", veure Art. 33.

- c) **Salari Variable.**- Són els complements o quantitats que es perceben segons els percentatges sobre la facturació pactada. I per a algunes categories en aquest conveni, que són:
- **Coordinadors/es de perruqueria, i estètica.**- Del total brut dels ingressos sense IVA de l'establiment se n'ha de deduir un 10%.
 - **Professor d'especialitat, oficials/es de perruqueria, esteticistes. També les categories de tatuatge i pïrcing, manicura i maquillatge.**- Del total brut sense IVA dels ingressos del seu treball se n'ha de deduir un 13%.
 - **Auxiliars de perruqueria, i estètica.**- Aquestes categories n'han de tenir un 3%, que s'ha de deduir del 13% dels ingressos de les categories d'oficials i/o oficials.

Article 32.- Increment salarial.-

- **Per a l'any 2003.**- Segons les taules salarials, vegeu l'annex 1, per a Barcelona i província i l'annex 2, per a Tarragona, Lleida i Girona. Que prèviament han estat incrementades amb el 3%. Garantia d'increment salarial 2003.
- **Per a l'any 2004.**- S'han d'incrementar les taules salarials del 2003, amb l'IPC real de Catalunya del 2003 més mig punt (0,5), vegeu annexos 1 i 2.
- **Per a l'any 2005.**- S'han d'incrementar les taules salarials del 2004, amb l'IPC real de Catalunya del 2004 més mig punt (0,5), vegeu annexos 1 i 2.

Article 33.- Plus de compensació.- Aquest plus substitueix el complement per antiguitat i té un tractament diferent de la resta dels complements. A partir de l'1 de gener del 2004, les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu han de procedir a l'aplicació d'aquest nou article. Tots els treballadors contractats des de l'1 de gener del 2004 no han de generar antiguitat. Els treballadors que amb data de 31 de desembre del 2003, es trobin treballant, consoliden la seva antiguitat. En cas que existís algun treballador/a que al 2004 generés un nou quinquenni, aquest treballador l'ha de consolidar, i no generar més quinquennis. El concepte d'antiguitat no pot ser ni absorbit ni compensat perquè es substitueix pel plus de compensació. No obstant això, s'ha de tenir en compte el següent:

- a) Un cop canviat el concepte d'antiguitat i actualitzada la quantitat resultant, a més del percentatge que s'acordi d'increment en aquest conveni col·lectiu, s'ha d'incrementar amb un 1% més sobre aquesta quantitat, i així, cada any.
- b) Aquest plus de compensació ha de tenir consideració salarial i s'ha de tenir en compte per establir el salari, així com també en la retribució de les pagues extraordinàries.

Article 34.- Complement "ad personam".- Un cop actualitzats els salaris a les empreses amb les taules que figuren en els annexos 1-2, la diferència entre el que cobra el treballador i les taules, la quantitat de més, passa a aquest complement. Tret de les quantitats per antiguitat, que passen a ser plus de compensació. Les quantitats per primes o incentius que generin diferències, es poden mantenir com a tals. El complement "ad personam" no pot ser absorbible ni compensat.

Article 35.- Salari hora/dia individual.- Als efectes de qualsevol circumstància en què hagin de valorar-se temps d'abonament de salaris, s'ha d'acudir al salari hora individual, a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any que es tracti i dividir el valor pel nombre d'hores que resultin obligades per meritjar el salari.

En cas de tractar-se de dies complets de no abonament salarial, s'ha d'acudir a una fórmula semblant a l'anterior, però utilitzant com a divisor els dies determinats com de treball cert i real per a l'any que es tracti.

Article 36.- Treball a temps parcial.- Les retribucions a què fa referència aquest conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada ha de percebre les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent a la seva categoria professional.

Article 37.- Pagament de salaris.- Com a norma general, el pagament de salaris s'ha d'efectuar mensualment. Les empreses poden optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal, mitjançant taló, transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitat de crèdit.

Sigui quina sigui la forma de pagament, mai dóna dret al treballador a un permís, retribuït o no, per absentar-se del treball per al cobrament de les seves retribucions.

Article 38.- Plus per vestuari, desgast d'eina i de transport.- No tenen consideració de salari les percepcions rebudes per aquests conceptes. Són quantitats de caràcter indemnitzatori per despeses originades al treballador/a com a conseqüència de la prestació del seu treball, les quals no formen part en cap cas de la base de cotització de la Seguretat Social. Les quantitats d'aquest plus són les següents:

Import mensual

- **Vestuari: 9,63 €** (quan l'empresa no el faciliti).
- **Desgast d'eina: 5,14 €** (quan l'empresa no el faciliti).
- **Transport: 14,45 €** (per a tots els treballadors/es que han d'utilitzar transport).

Article 39.- Gratificacions extraordinàries.- El personal que es regeixi per aquest conveni ha de percebre dues pagues extraordinàries: la d'estiu i la de Nadal, que s'han de fer efectives abans del 30 de juny i el 15 de desembre, respectivament, a raó del salari garantit d'un mes, més el plus de compensació, i que es meritin:

- a) Paga d'estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent.
- b) Paga de Nadal: de l'1 de gener al 30 de desembre de cada any.

El personal que hagi ingressat a l'empresa en el transcurs de l'any o que cessi durant aquest, les ha de rebre a prorrateig, segons el temps de treball.

Se mantienen las fórmulas de pago actuales.

Los incrementos salariales pactados son:

Estética para toda Catalunya :

Año 2006 Incremento I.P.C. de España más el 0,50% sobre salario inicial y garantizado.

Año 2007 Incremento I.P.C. de Catalunya más 1% sobre el salario inicial y un 2% al garantizado.

Año 2008 Incremento I.P.C. de Catalunya más 1% sobre el salario inicial y un 2% al garantizado.

Peluquerías de Señoras de Barcelona y Provincia.

Año 2006 Incremento I.P.C. España más 0,50% sobre salario inicial.

Año 2007 Incremento I.P.C. Catalunya más 0,75% sobre salario inicial.

Año 2008 Incremento I.P.C. Catalunya más 0,75% sobre salario inicial.

Peluquerías de Caballeros y Señoras de Tarragona, Lleida y Girona, así como de Caballeros de Barcelona.

Año 2006 Incremento I.P.C. Estatal más 0,50% sobre todos los conceptos.

Año 2007 Incremento I.P.C. Catalunya más 0,60% sobre todos los conceptos.

Año 2008 Incremento I.P.C. Catalunya más 0,60% sobre todos los conceptos.

El incremento anual del plus de compensación sustitutivo de la antigüedad pasa a ser de un 0,7% en lugar del 1%, lo que supone una racionalización de costes, especialmente para los trabajadores con mayor antigüedad.

El complemento ad personam podrá ser absorbido y compensado, lo cual es una herramienta muy importante en casos de crisis.

Desaparece el plus transporte, vestuario y desgaste de herramientas, ya que tanto el vestuario como las herramientas irán a cargo del empresario. Se exceptúan las tijeras de los peluqueros, que en el caso de que la empresa no las facilite, abonará un plus de 6 € mensuales.

CAPÍTOL VII

Salut laboral al centre de treball

Article 40.- Prevenció de riscos laborals.- Cal atènyer-se en allò que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència del que estableix aquesta Llei les parts entenen que la salut és un dret fonamental i que cal treballar en pro que la salut al treball sigui un valor en si mateix, per la qual cosa s'acorda el següent:

Serveis de prevenció

Les empreses es comprometen a pactar el model d'organització de la prevenció a l'empresa amb els representants dels treballadors. Per tot això s'ha de tenir en compte el següent:

1. L'empresa ha de pactar el nombre de treballadors designats per realitzar funcions de prevencions internes amb els representants legals dels treballadors amb responsabilitat directa en Salut Laboral. També s'ha de pactar la formació que han de tenir aquests darrers.
2. S'han d'impulsar programes globals d'informació, prevenció i intervenció a l'empresa que contribueixin a eliminar els hàbits que incideixin en una relació entre condicions de treball i consum d'alcohol o d'altres substàncies que generin dependència, així com garantir accés a tractaments de deshabitació, contemplant la flexibilitat i adaptació de la jornada laboral com un dels sistemes a adoptar.
3. Rebre informació puntual i periòdica sobre l'evolució de les proves de control en relació amb la salut dels treballadors, i detallats, com a mínim, per gènere, edat i nacionalitat, així com la incidència d'aquelles mesures de prevenció i intervenció que siguin adoptades.

La Comissió de Seguretat i Salut Sectorial en l'àmbit de la Comissió Paritària del Conveni:

S'ha de crear la Comissió Paritària de Seguretat, Salut i Medi Ambient, amb les funcions següents:

- Definir la política mediambiental i de prevenció de riscos laborals del sector.
- Aprovar el Pla de Gestió Mediambiental, que ha d'incloure els objectius definits per la política mediambiental i les actuacions previstes per complir-los.
- Fomentar i garantir la formació i participació dels treballadors, tant en la gestió mediambiental com en la de prevenció de riscos laborals a les empreses.
- Resoldre les consultes que es puguin produir tant en matèria mediambiental com de prevenció de riscos laborals específics del sector.
- Analitzar i realitzar el seguiment entorn a l'evolució de la sinistralitat en el sector i proposar fórmules o recomanacions per millorar la prevenció de riscos laborals a les empreses.
- Estudiar els riscos específics de l'activitat i les mesures preventives més adequades, en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la finalitat de proposar la seva inclusió en la redacció del conveni col·lectiu.

Article 41.- Revisions mèdiques.- Amb independència del que disposa la Llei ja esmentada en l'Art. 38, cada any tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica a càrrec de la mútua que tinguin les empreses contractades. Aquesta revisió ha d'incloure com a mínim (excepte quan el treballador/a s'hi negui explícitament), amb independència d'altres proves que puguin recomanar el personal mèdic de la mútua, les següents proves:

- Estudi clínic anual.
- Anàlisi d'orina.
- Anàlisi de sang.
- Examen i control de vista i oïda.
- Prova cardiovascular.

Els facultatius de les mútues o el metge d'empresa poden indicar la realització d'altres proves no incloses en les relacions anteriors.

Per al personal que presti serveis en centres de treball en què existeixi especial toxicitat, contaminació o risc de contagi, les revisions han de ser trimestrals.

Article 42.- Dona embarassada.- En aquells casos en què per prescripció facultativa i per realitzar treballs que puguin suposar perill a la interrupció de l'embaràs o per a la mare i el fetus (treballs amb productes o en ambients tòxics, penosos o perillosos), que lògicament s'han de resoldre a partir d'aquesta prescripció facultativa, les empreses han d'assignar a la dona embarassada els llocs de treball de menys esforç i perill, garantint-li després el lloc habitual, un cop es produeixi el part. Per allò que no es disposa en aquest article cal atènyer-se amb el que estableix la Llei 39/1999 de 5 de novembre que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Este capítulo se intentará reducir con remisiones a la Ley.

CAPÍTOL VIII

Millores de caràcter social

Article 43.- Complement per accident o malaltia.-

- a. En cas d'accident de treball, les empreses han de complementar les prestacions econòmiques a què el treballador/a tingui dret fins al 100% del salari real, des del primer dia. Aquest pagament no ha de repercutir en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a què el treballador/a tingui dret.
- b. En cas de malaltia amb hospitalització, aquest complement del 100% del salari real, s'ha d'estendre durant el període d'hospitalització, amb un límit de noranta dies. Aquest pagament no ha de repercutir en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a què el treballador/a tingui dret.

Article 44.- Assistència a consultori mèdic.- Quan el treballador/a requereixi assistència en un consultori mèdic en hores de jornada laboral, les empreses han de concedir permís, sense pèrdua de retribució. El permís ha de ser el necessari pel temps necessitat a l'efecte, amb justificació prèvia del volant facultatiu. Aquests permisos estan limitats a 8 hores al trimestre no acumulables.

CAPÍTOL IX

Contractació

Article 45.- Definició i natura dels contractes.- Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficïi tant les empreses com el personal, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'aquest, i a fi d'aconseguir que l'atenció al client sigui de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els següents criteris sobre modalitats de contractació:

- **Contracte indefinit:** és el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, tant de forma verbal com escrita.
- **Contractes eventuais.-** Acumulació de tasques, excessos de comandes, obra o servei determinat, relleu i interinitat, contemplats en l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (Llei 12/2001, de 9 de juliol). Poden tenir una durada màxima de dotze mesos, dins un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Si es subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa, pot prorrogar-se, una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.
Exhaurida la durada màxima, no es pot realitzar aquest tipus de contracte al mateix treballador, en la mateixa empresa o grup d'empreses, amb independència de la causalitat d'aquest; excepte per causes de relleu o interinitat.
Quan s'extingeixi un contracte de durada determinada, a excepció dels d'inserció, interinitat i també dels formatius, s'estableix una indemnització de vuit dies de salari per any de servei.

Contractes de durada determinada:

- **Contractes en pràctiques:** es poden fer contractes de pràctiques a aquells treballadors que tinguin la titulació exigida segons el grup professional pel qual se'ls contracti.
No poden ser inferiors a sis mesos i són prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions

per a aquests contractes han de ser com a mínim del 60% i 75% durant el primer i segon any respectivament, de la categoria perquè es contractin per aquestes modalitats, sense que en cap cas estigui per sota del Salari mínim interprofessional.

- **Contractes formatius:** es poden celebrar contractes per a la formació amb aquells treballadors que no tinguin la titulació exigida per a la formalització d'un contracte en pràctiques. No poden ser inferiors a sis mesos, prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions per a aquests contractes han de ser com a mínim del 60 % i 75% de la categoria per a la formació dels quals són contractats, sense que en cap cas sigui inferior al Salari mínim interprofessional; no es pot realitzar a majors de vint-i-un anys, amb les excepcions que s'estableixin legalment.
La Comissió Paritària del Conveni és l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tenir el personal contractat, mitjançant la modalitat de pràctiques i formació, així com vetllar pel compliment del Reial Decret 2317/1993, de 29 de desembre, quant a la titulació exigida per a cadascuna de les modalitats de contractació.
- **Contracte a temps parcial indefinit:** el personal amb contractes a temps parcial indefinit pot acordar amb la seva empresa la realització d'hores complementàries, mitjançant pacte escrit, en el que ha de constar el nombre màxim d'hores complementàries que es pot realitzar per any, i que no ha d'excedir del 35% de les hores ordinàries contractades.
Les hores complementàries, la realització de les quals estigui prevista amb anticipació, han de ser comunicades al treballador amb un preavís de set dies. Quan la necessitat de realitzar hores complementàries sorgeixi de forma no prevista, s'ha de comunicar al treballador el dia anterior a la seva realització, excepte situacions d'urgència sobrevinguda en el propi dia de la seva realització, en les que no sigui possible la comunicació el dia anterior.

Equiparació de drets entre els treballadors:

Quan un determinat dret o condicions de treball estigui atribuït en les disposicions legals o reglamentàries en funció de prèvia antiguitat del treballador, aquesta antiguitat s'ha de computar segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació.

CAPÍTOL X

Codi de conducta laboral

Article 46.- Principis generals.- Aquest acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa pot sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors/es que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

Correspon a l'empresa, en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord.

La sanció de les faltes requereix comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa ha de donar compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal d'aquesta es pot dilatar fins a 30 dies després de la data de la seva imposició.

Article 47.- Assetjament sexual.- Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'Art. 10.1, 14 i fonamentalment l'Art.18.1 de la Constitució espanyola.

CONCEPTE

- a) Es considera constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de natura sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte a les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta davant de les quals pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

- b) La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua un cop que la persona objecte d'aquesta ha donat clares mostres de rebuig, siguin del caràcter que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'ASSETJAMENT SEXUAL D'INTERCANVI

- a) En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquest tipus es converteix, i implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, sigui per accedir a aquest, sigui per mantenir o millorar l'estatus laboral aconseguit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.
- b) Es tracta d'un comportament en què, d'una manera o altra, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral –la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la terminació del contracte– a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'ASSETJAMENT SEXUAL MEDIAMBIENTAL

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, allò definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de tipus sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i prou greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

El que queda afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball per actituds de connotació sexual –que acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal –de natura psicològica- i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Article 48.– Assetjament moral (mobbing).- La seva valoració sempre ha de ser objectiva per preservar el dret d'innocència del/s presumpte/s assetjador/s, però hi ha situacions en què un conjunt de comportaments o actituds d'una o diverses persones contra altres en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, van dirigides a causar un profund malestar psicològic i moral en l'afectat. El nom tècnic per a això és "assetjament moral" i també es pot donar en els dos sentits, del "poderós al feble" o "del feble al poderós" o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Les formes d'expressió més comunes són:

- Accions contra la reputació o la dignitat.
- Accions contra l'exercici del seu treball.
- Manipulació de la comunicació o la informació.
- Accions de maldat o injustícia (iniquitat).

EXPEDIENT INFORMATIU I SANCIONADOR

L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats del caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptar les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se respecte a això davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament moral o sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia ha de donar lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'han d'articular les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals. En cas que l'empresa no obri expedient informatiu passa a ser coparticipant.

S'ha de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que hi intervinguin, practicant-se totes les diligències que puguin considerar-se que condueixin a eludir els fets esdevinguts.

Durant aquest procés –que ha d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies- tot els actuants han de mostrar una absoluta confidencialitat i reserva, ja que afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament moral o sexual en el cas denunciat ha de donar lloc, entre d'altres mesures, i sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

Els treballadors/es que participin directament o indirectament en la comissió de delictes tipificats en el Codi Penal, com a assetjament sexual, i/o el moral -d'aquest darrer ja hi ha sentències al respecte, i és tan antic com el sexual-, un cop obert expedient i sentides les parts, si com a conseqüència d'això es demostra que hi ha indicis de culpabilitat, han de ser causa d'acomiadament.

Article 49.- Graduació de les faltes.- Tota falta comesa pels treballadors/es s'ha de classificar en atenció a la seva transcendència o intenció en: lleu, greu, molt greu.

Falta lleu:

1. La de descuits, deficiències o demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no produeixi reclamació del client.
2. Tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferiors en el seu conjunt a trenta minuts, o sempre que d'aquests retards no se'n derivin perjudicis greus per al servei.
3. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
4. Els petits descuits en la conservació del material.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
6. Les discussions amb els companys de treball, sempre que no siguin en presència del públic ni durant la prestació del servei.
7. Faltar al treball sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que no sigui en divendres, dissabte o vigília de festa.
8. No comunicar amb la puntualitat deguda les variacions de situació als efectes de la Seguretat Social que hagin de ser posades en coneixement de les empreses. La falta maliciosa d'aquests actes es considera greu.

Falta greu:

1. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball no justificades i comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball sense causa justificada o un dels dies assenyalats en l'article anterior.
3. Abandonar el treball sense permís de l'empresari, encara que sigui per temps breu.
4. La manca de netedat i neteja exigida per l'empresa en l'establiment.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als superiors que no impliqui gran pèrdua en el treball.
7. La negligència o descuit en el servei que produeixi reclamació justificada del client.
8. Descuit important en la conservació del material o articles de l'establiment.
9. La manca de respecte o consideració al públic.
10. Discussions molestes amb els companys davant el públic.
11. La reincidència en faltes lleus, encara que de distinta naturalesa, dins un trimestre i havent-hi hagut amonestació.
12. La competència deslleial.

Falta molt greu:

1. Més de sis faltes d'assistència al treball injustificadament en un període de sis mesos, o vint faltes durant un any.
2. L'embraguesa durant el servei o fora d'aquest, sempre que en aquest segon cas sigui habitual.
3. La manca de netedat i neteja que produeixi reiterades queixes dels clients.
4. El treball per compte propi o per a una altra empresa, sense autorització escrita d'aquella a què pertany.
5. El robatori, furt o malversació.
6. Els maltractaments de paraula i obra, abús d'autoritat, la manca de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, subordinats i clients.
7. La blasfèmia habitual.
8. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
9. Les freqüents baralles i batusses amb els companys de treball.
10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, sempre que es cometin dins un període de sis mesos.

11. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com a delicte en el vigent Codi Penal.

Article 50.- Sancions.- Les sancions màximes que poden imposar-se als que incorren en alguna falta de les enumerades anteriorment són les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o amonestació per escrit.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de vint a trenta dies i/o acomiadament amb la pèrdua de tots els drets a l'empresa.

Article 51.- Prescripció.- Les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus, als vint dies; i les molt greus, als seixanta dies; a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 52.- Sancions a les empreses.- Cal atènyer-se a allò que disposa la legislació vigent i normes d'aplicació.

Se prescinde de las definiciones de acoso moral y acoso sexual, sin perjuicio de su más enérgica prohibición

CAPÍTOL XI

DIVERSOS

Article 53.- Mediació i arbitratge.- Les parts signants del present conveni general s'adhereixen a l'acord per a la solució extrajudicial dels conflictes laborals al **Tribunal Laboral de Catalunya** (TLC) en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 54.- Formació professional contínua.- De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la seva formació i promoció professional, s'ha de promoure la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

1.- La formació professional a l'empresa s'ha d'orientar cap els següents objectius:

- a) Adaptar el titular al lloc de treball i a les seves modificacions.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional.
- e) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- f) Formar teòricament i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'exerceixen, o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- g) Homologar els certificats acreditatius de la formació contínua en tot l'àmbit sectorial d'aplicació d'aquest conveni i proposar a l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació dels certificats.

2. La Comissió Sectorial per a la Formació ha de fixar les prioritats que han de dur-se a terme a través del desenvolupament del present conveni, atenent als objectius assenyalats en el paràgraf anterior, i el compliment i resultat del qual s'ha d'informar amb la periodicitat i manera que es determini.

3. La formació del personal s'ha d'efectuar a través dels plans aprovats per la Comissió Sectorial de Formació, els plans finançats per les pròpies empreses o mitjançant concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses han de facilitar l'ús de les seves instal·lacions per exercir les activitats anteriors.

4. La formació s'ha d'impartir, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral. L'assistència del personal és obligatòria quan s'imparteixi dins la jornada laboral, havent de comptar, en tot cas, amb l'autorització de l'empresa.

5. El personal de l'empresa, i especialment el que exerceixi llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu ple suport al Pla de Formació, quan li sigui requerit, en les seves activitats, i en l'àrea de la seva competència.

6. El personal de l'empresa pot presentar, a la representació del personal o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de Formació.
7. El personal que hagi participat en menys ocasions i qui estigui exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs té preferència per a l'assistència a cursos.
8. En el marc d'aquest conveni es constitueix la Comissió Sectorial del III Acord Nacional de Formació Contínua, que ha d'estar composta al 100% per les parts signants del conveni, 50% per les organitzacions patronals, i 50% per les sindicals.
9. Els plans de formació professional s'han de finançar a través de les vies següents:
 - a) Els plans de formació aprovats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni que es desenvolupin en virtut del III Acord Nacional de Formació Contínua. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresarials i organitzacions sindicals afectades pel present conveni poden sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establertes en aquest acord.
 - b) Els plans de formació organitzats per les associacions empresarials i organitzacions sindicals signants del conveni en col·laboració amb la Comissió Sectorial per a la Formació.

Article 55.- Drets sindicals.- Les parts signants d'aquest conveni reconeixen que l'activitat del sector, en una part important, es desenvolupa en empreses petites, per la qual cosa s'acorda el següent:

- a) Es reconeixen els drets, garanties i funcions establertes a l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals i vigents als delegats i membres del Comitè d'empresa.
- b) Es reconeix que a partir de 25 treballadors, les centrals sindicals de la UGT i CC.OO. que signen aquest conveni col·lectiu, per cada 10 afiliats un ha de ser delegat sindical de la central a la qual pertany, amb els mateixos drets i garanties que els delegats i membres del comitè d'empresa, tal i com contempla l'Estatut dels treballadors.

Article 56.- Dret supletori.- En tot allò que no es preveu en aquest conveni, cal atènyer-se al que disposin les lleis i la resta de normes de caràcter general, quan sigui aplicable a les relacions a què es refereix aquest conveni.

Article 57.- Clàusula de desvinculació.- Les empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de pèrdues mantingudes en l'exercici comptable anterior fiscal, poden sol·licitar la no aplicació de l'increment salarial de l'any en curs per als treballadors. El procediment per no aplicar els increments salarials establerts en aquest conveni col·lectiu és el següent:

1. Les empreses que segons el seu criteri concorren en les circumstàncies abans enunciades i pretenguin acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació, han de comunicar-ho en el termini no prorrogable de trenta dies naturals a comptar a partir de la publicació oficial del present conveni, als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària del conveni, paritària en el termini d'un mes a comptar des de la publicació del present conveni al DOGC.
2. La Comissió Paritària ha de sol·licitar la documentació, controls, opinions i garanties que cregui procedents i entre aquesta documentació hi ha d'haver:
 - a) Balanços i comptes de resultats.
 - b) Projecció anual del negoci.
 - c) Memòria justificativa i explicativa de les mesures a adoptar.
 - d) Tota aquella que li sigui sol·licitada per la Comissió Paritària.
3. La decisió de la Comissió Paritària no pot trigar més d'un mes a comptar a partir de la data en què estigui emplenada la informació que s'hagi sol·licitat.
4. Només amb l'acord favorable de la Comissió Paritària, l'empresa pot acollir-se a la clàusula de desvinculació i quedar exempta de l'aplicació dels increments d'aquest conveni.

Se mantienen todas las disposiciones relativas a la formación continua, como elemento clave para la profesionalización del sector

Disposició addicional primera

Els treballadors/es que a data de 31 de desembre del 2002, el conveni d'aplicació sigui el de Perruqueries de Senyores de Barcelona i Província, han de conservar a títol individual:

Natalitat.- La treballadora embarassada ha de gaudir de cent dotze dies d'Incapacitat Transitòria (IT), a elecció de la interessada, amb dret a canviar de lloc de treball, per prescripció facultativa, a partir del quart mes.

S'ha de tenir especialment en compte aquells llocs de treball que per les seves condicions de duresa, toxicitat i altres causes, puguin produir trastorns en l'embaràs, avortament o deformacions del fetus.

Atenció per despeses de maternitat o paternitat com a compensació en concepte d'ajuda. Es fixa per a aquest concepte la suma de 60'10 euros, amb el benentès que si pare i mare treballen en la mateixa empresa, cadascun d'ells ha de percebre la meitat d'aquesta quantitat.

Vacances.- Tot el personal afectat pel Conveni de Perruqueries de Senyores de Barcelona i Província té dret a trenta dies naturals de vacances a l'any i tres dies més: un a elecció de l'empresari i els altres dos a elecció del treballador, que no poden gaudir-se en una setmana que tingui una festa intersetmanal ni en període de Nadal, ni Setmana Santa o de vacances, excepte pacte entre les parts. La part a qui correspongui, ha de comunicar aquests tres dies amb una setmana d'antelació.

Complement per malaltia o accident.- En cas d'accident de treball i/o malaltia professional, les empreses han de complementar les prestacions econòmiques a què el treballador/a tingui dret, fins al 100% de la cotització corresponent, des del primer dia, i amb un límit màxim de noranta dies.

En cas de malaltia amb hospitalització, aquest complement del 100% s'ha d'estendre durant el període d'hospitalització més el període de la mateixa durada per a la seva recuperació, amb el mateix límit de noranta dies.

En el cas d'IT, els tres primers dies el treballador/a ha de percebre el 60% de la base de cotització sense que aquest benefici pugui excedir quatre dies a l'any, entenent-se com a any natural, pel que es cobren els tres primers dies al 60% de la base de cotització en la primera IT; i un dia, dels tres primers, al 60% de la base de cotització en la segona IT.

En el cas, d'IT a partir del quart dia s'ha d'abonar el 75% de la base de cotització.

En cas de baixa per maternitat s'ha de complementar la prestació de la Seguretat Social fins al 100% del salari real, durant la totalitat de la baixa reglamentària.

En el cas d'IT derivada d'un avortament natural o per prescripció facultativa, l'empresa ha de complementar la prestació de la Seguretat Social fins al 100% del salari real, des del primer dia fins als trenta dies següents.

Disposició addicional segona

Els treballadors/es que a data de 31 de desembre del 2002, el seu conveni d'aplicació sigui el d'Instituts de Bellesa i Centres d'Estètica de Catalunya, han de conservar a títol individual:

PREMI DE JUBILACIÓ.- El personal que es jubili en complir l'edat de seixanta anys o pretengui acollir-se als beneficis de l'article 31, establerts en el present conveni, i sempre que compti amb una mínima a l'empresa de vint anys, ha de percebre un premi de jubilació de dues mensualitats de salari de quantitat fixa més antiguitat, o si s'escau, de salari garantit més antiguitat.

BAIXA INCENTIVADA A PARTIR DELS 60 ANYS A PETICIÓ DEL TREBALLADOR.- Quan un treballador dels que segons l'article 30 del present conveni li correspongui el premi de jubilació als seixanta-cinc anys, desitgi voluntàriament causar baixa a l'empresa a partir dels seixanta anys d'edat, l'empresa ha de costejar un conveni especial amb la Seguretat Social per una base de cotització equivalent a la mitjana cotitzada durant els darrers sis mesos treballats a l'empresa amb anterioritat a la seva baixa laboral. Aquest conveni ha de costejar-lo fins que el treballador/a compleixi l'edat de seixanta-cinc anys i ha d'incrementar-se en el mateix percentatge que hagi experimentat la seva base de cotització.

PREMI DE FIDELITAT I CONSTÀNCIA. Per aquest concepte el personal té dret a percebre una mensualitat de quantitat fixa més antiguitat, o si s'escau, de salari garantit més antiguitat, en ambdós casos en complir els quinze, vint i vint-i-cinc anys de serveis interromputs en la mateixa empresa.

Desparrace la baja incentivada a partir de los 60 años

Disposició addicional tercera.

S'acorda i només per a l'any 2003, que l'increment salarial previst, Art. 32 punt primer, d'aquest Conveni Col·lectiu, no sigui d'aplicació les taules salarials dels annexos 1 i 2 d'aquest Conveni Col·lectiu. Per a aquells treballadors/es que a 31 de desembre del 2003 se'ls apliqui en CONVENI COL·LECTIU ESTATAL DE PERRUQUERIES, ESTÈTICA, BELLESA i GIMNASOS.

Disposició addicional quarta.

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen, dos mesos abans del seu venciment, és a dir, la primera setmana d'octubre de 2005, a la creació d'una comissió d'estudi per preparar la igualació de categories i drets socials i determinar el termini per a l'equiparació total. Davant la negociació del segon Conveni Col·lectiu de Perruqueries, Instituts de Bellesa i Centres d'Estètica de Catalunya.

Disposició addicional cinquena.

Les parts que signen aquest conveni es comprometen, un cop que entri en vigor la futura Llei de qualificacions professionals, a constituir una comissió de treball per determinar la incidència en el sector de perruqueries, estètica i bellesa, així com adoptar el conveni a l'esmentada Llei.

ANNEX 1

Conveni Col·lectiu de Perruqueries, Instituts de Bellesa i Centres d'Estètica de Barcelona i Província

€

Taules salarials any 2003

Categories professionals	Salari base inicial mensual	Salari mensual Garantit
Grup 1.- Personal directiu		
Director/a	-	1.048'17
Director/a d'imatge	-	1.048'17
Grup 2.- Personal titulat		
Titulat de grau superior	-	718'00
Titulat de grau mitjà	-	646'20
Cap administratiu	-	856'95
Professional d'especialitat	-	592'36
Massatgista	-	725'27
Assessor d'imatge	-	714'55
Cap de vendes	-	843'16
Coordinadora/or esteticista (a centres d'estètica)	-	647'65
Coordinadora/or perruqueria (a locals de perruqueria)	-	745'44
Grup 3.- Personal tècnic		
Oficial administratiu	-	731'93
Oficial 1a de tatuatge i pírcing	430'43	714'55
Oficial 1a perruquer/a i/o esteticista (a locals de perruqueria)	430'43	714'55
Oficial 2a perruquer/a i/o esteticista (a locals de perruqueria)	389'03	657'22
Oficial esteticista (a centres d'estètica)	430'43	592'36
Oficial perruquer/a (a centres d'estètica)	430'43	592'36
Oficial perruquer (a centres de perruqueria masculina)	430'43	592'36
Depiladora/or sistema elèctric	430'43	618'15
Grup 4.- Personal especialista		
Manicura (a centres d'estètica)	389'03	538'50
Manicura (a centres de perruqueria)	389'03	667'07
Auxiliar administratiu	-	611'87
Depiladora/or a la cera	389'03	538'50
Maquilladora/or	389'03	538'50
Ajudant perruqueria (a centres d'estètica i perruqueria masculina)	389'03	538'50
Ajudant perruqueria i/o estètica (a centres de perruqueria)	345'15	611'87
Auxiliar de caixa	-	606'91
Recepcionista/telefonista	-	606'91
Aprenent/a	-	451'20

Nota: La comissió negociadora en l'acta del dia 9 de febrer de 2004, acorda i només per a l'any 2003, que aquesta taula salarial no sigui d'aplicació. Per a aquells treballadors/es que a 31 de desembre del 2003 se'ls hi estigui aplicant el CONVENI COL·LECTIU ESTATAL DE PERRUQUERIES, ESTÈTICA, BELLESA I GIMNASOS.

ANNEX 2

**Conveni Col·lectiu de Perruqueries, Instituts de Belleza i Centres d'Estètica
Tarragona, Lleida i Girona**

€
Taules salarials any 2003

Categories professionals	Salari base inicial mensual	Salari mensual garantit
Grup 1.- Personal directiu		
Director/a	-	1.048'17
Director/a d'imatge	-	1.048'17
Grup 2.- Personal titulat		
Titulat de grau superior	-	718'00
Titulat de grau mitjà	-	646'20
Cap administratiu	-	856'95
Professional d'especialitat	-	592'36
Massatgista	-	714'55
Assessor d'imatge	-	714'55
Cap de vendes	-	843'16
Coordinadora/or perruqueria i/o estètica	-	647'65
Grup 3.- Personal tècnic		
Oficial administratiu	-	731'93
Oficial 1a de tatuatge i pírcing	430'43	714'55
Oficial 1a perruquer/a	430'43	592'36
Oficial esteticista	430'43	592'36
Oficial 2a perruquer/a	430'43	545'00
Oficial perruquer/a (a centres d'estètica)	430'43	592'36
Depiladora/or sistema elèctric	430'43	545'00
Grup 4.- Personal especialista		
Manicura	389'03	538'50
Auxiliar administratiu	-	611'87
Depilador/a a la cera	-	538'50
Maquillador/a	389'03	538'50
Ajudant perruqueria i estètica	389'03	523'58
Auxiliar de caixa	389'03	538'50
Recepcionista/telefonista	-	606'91
	-	606'91
Aprenent/a	-	451'20

Nota: La comissió negociadora en l'acta del dia 9 de febrer de 2004, acorda i només per a l'any 2003, que aquesta taula salarial no sigui d'aplicació. Per a aquells treballadors/es que a 31 de desembre del 2003 se'ls hi estigui aplicant el CONVENI COL·LECTIU ESTATAL DE PERRUQUERIES, ESTÈTICA, BELLESA I GIMNASOS.

ANNEX 1

Taules salarials de Perruqueries, Instituts de Bellesa i Centres d'Estètica de Barcelona i Província

€
Any 2004

Categories Professionals	Salari Base Inicial Mensual	Salari Mensual Garantit
Grup 1.- Personal directiu		
Director/a	-	1.080,66
Director/a d'imatge	-	1.080,66
Grup 2.- Personal Titulat		
Titulat de grau superior.	-	740,26
Titulat de grau mitjà.	-	666,23
Cap Administratiu	-	883,52
Professional d'especialitat.	-	610,72
Massatgista	-	747,75
Assessor d'Imatge	-	736,70
Cap de vendes	-	869,30
Coordinadora/or esteticista (a Centres d'estètica)	-	667,73
Coordinadora/or perruqueria (a locals de perruqueria)	-	768,55
Grup 3.- Personal Tècnic		
Oficial administratiu	-	754,62
Oficial 1º tatuatge i pircing	443,77	736,70
Oficial 1º perruquer/a i/o Esteticista (a locals de perruqueria)	443,77	736,70
Oficial 2º Perruquer/a i/o esteticista (a locals de perruqueria)	401,09	677,59
Oficial Esteticista (a centres d'estètica)	443,77	610,72
Oficial perruquer/a (a centres d'estètica)	443,77	610,72
Oficial perruquer (a centres de perruqueria masculina)	443,77	610,72
Depiladora/or sistema elèctric	443,77	637,53
Grup 4.- Personal Especialista		
Manicura (a centres d'estètica)	401,09	555,19
Manicura (a centres de perruqueria)	401,09	687,75
Auxiliar Administratiu	-	682,39
Depiladora/or a la cera	401,09	555,19
Maquilladora/or	401,09	555,19
Ajudant perruqueria (a centres d'estètica i perruqueria masculina)	401,09	555,19
Ajudant perruqueria i/o estètica (a centres de perruqueria)	355,85	630,83
Auxiliar de Caixa	-	625,72
Recepcionista / Telefonista	-	625,72
Aprenent/a	-	465,19

**Taules salarials de Perruqueries, Instituts de Belleza i Centres d'Estètica
Tarragona, Lleida i Girona**

€
Any 2004

Categories Professionals	Salari Base Inicial Mensual	Salari Mensual garantit
Grup 1.- Personal directiu		
Director/a	-	1.080,66
Director/a d'imatge	-	1.080,66
Grup 2.- Personal Titulat		
Titulat de grau superior.	-	740,26
Titulat de grau mitjà.	-	666,23
Cap Administratiu	-	883,52
Professional d'especialitat.	-	610,72
Massatgista	-	736,70
Assessor d'imatge	-	736,70
Cap de vendes	-	869,30
Coordinadora/or perruqueria i/o estètica	647,72	667,73
Grup 3.- Personal Tècnic		
Oficial Administratiu	-	754,62
Oficial 1a de tatuatge i pircing	443,77	736,70
Oficial 1a perruquer/a	443,77	610,72
Oficial Esteticista	443,77	610,72
Oficial 2a perruquer/a	443,77	561,90
Oficial perruquer/a (a centres d'estètica)	443,77	610,72
Depiladora/or sistema electritzó	443,77	561,90
Grup 4.- Personal Especialista		
Manicura	401,09	555,19
Auxiliar Administratiu	-	630,84
Depilador/a a la cera	401,09	555,19
Maquilladora/or	401,09	555,19
Ajudant perruqueria i Estètica	401,09	555,19
Auxiliar de caixa	-	625,72
Recepcionista / telefonista	-	625,72
Aprenent/a	-	465,19