RESOLUCIÓN
TRE/1753/2010, de 26 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del II Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña par los años 2009 y 2010 (código de convenio núm. 7902515).

Visto el texto del II Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2009 y 2010, subscrito el 5 de octubre de 2009 y el 12 de enero de 2010, por la parte empresarial por los representantes de la Federación Catalana de Gremios y Corporaciones Artesanas de Peluquerías y Belleza, por los de la Federación Catalana de Peluquerías y Belleza y por los del Gremio de Estética y Belleza de Cataluña, y por la parte social por los representantes de UGT y de CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del II Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2009 y 2010 (código de convenio núm. 7902515) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 26 de abril de 2010

Salvador Álvarez Vega
Director general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

2º CONVENIO
colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética, y belleza de Cataluña para los años 2009 y 2010

Capítulo 1
Normas de configuración del Convenio

Artículo 1
Representación patronal y sindical

El presente Convenio está firmado por:

De una parte, la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa, y Gremi Artesa de Estètica y Bellesa de Catalunya; a razón de un tercio de representación cada una de ellas.

Y por otra parte, las centrales sindicales, por parte de la Federació de Serveis de Catalunya FES-UGT con un 55% de representatividad y por parte de la Federació de Activitats Diverses de Catalunya CC.OO, con un 45% de representatividad.

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

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

Artículo 2
Ámbito de aplicación funcional

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

Peluquería de señoras y caballeros (barbería)

Institutos de belleza y gabinetes de estética, ya sea con o sin peluquería.

Manicura, pedicura y depilación en todas sus vertientes.

Tatuajes y Pearsing, micropigmentación, láser y luz pulsada.

Bronceado.

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

Las empresas de nueva creación que, por razón territorial o funcional tengan que estar comprendidas en este convenio se tienen que regir en sus actividades, por el mismo, a partir de la fecha de su creación.

Artículo 3
Ámbito territorial

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito ya mencionado, y a todos aquellos que están establecidos en Cataluña, aunque la sede social de la empresa este fuera de este territorio autonómico.

Artículo 4
Ámbito de aplicación personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del artículo 1º.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5
Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes, sea cual fuera su fecha de publicación oficial.

Tiene una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010. Teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009 por lo que respecta a las condiciones económicas. Los atrasos devengados se regularizarán en el plazo de un mes de la fecha de publicación.

Artículo 6
Denuncia y revisión

La denuncia ha de hacerse con una antelación mínima de tres meses en relación a la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral competente. En el plazo máximo de dos meses, después de la presentación de la denuncia, se ha de entregar una plataforma de negociación razonada sobre los puntos de la referida denuncia y los puntos a negociar. Las negociaciones se han de iniciar a los trece días hábiles de la presentación de la plataforma razonada.

Si las negociaciones se alargaran por un periodo superior a los seis meses, se entiende que el convenio queda prorrogado hasta que finalicen las negociaciones.

En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros de año de que se trate, los salarios vigentes por la aplicación de este convenio deben de sufrir el incremento de índices de precios al consumo real del año anterior del Estado.

Artículo 7
Garantía personal

Se han de respetar las situaciones personales que en conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio. Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora considerada en cómputo anual, que las empresas hayan concedido a los trabajadores.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una mejora a favor de los trabajadores/as, y supere globalmente los acuerdos del mismo, será de aplicación en el presente Convenio a partir de su entrada en vigor.

Artículo 8
Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualesquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual sin que, por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9
Comisión paritaria

La Comisión paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1. Las funciones de la Comisión paritaria son:

a) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

c) El control del sector, dentro de sus posibilidades, para la detección de las empresas que, con incumplimiento de la legalidad vigente, ejercen competencia desleal, denunciándolos a las autoridades competentes.

d) Reunirse obligatoriamente con periodicidad cuatrimestral, previa convocatoria de cualquiera de las organizaciones sindicales o patronales firmantes del presente Convenio colectivo, a los efectos previstos en el artículo 52.10 del mismo en materia de formación.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de cada una de las centrales sindicales firmantes y por dos de cada asociación empresarial firmantes del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones: la Comisión paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención.

b) Convocatoria: la Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido dicho término la Comisión paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores: se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

e) Domicilio: el domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias son:

Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, C/ Boqueria, 3, 1º Piso 08002-Barcelona.

Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa, C/ Aragón, 116 bajos, 08015 de Barcelona.

Gremi Artesa d´Estètica i Bellesa de Catalunya, C/ Terrassa, nº 10 Bis, bajos, 08012 de Barcelona.

Federació de Activitat diverses de Catalunya (CC.OO), C/ Via Laietana, 16, Segundo Piso, 08003 de Barcelona.

Federació de Serveis de Catalunya (FeS-UGT), Rambla Santa Mònica, 10, primera Planta, 08002 de Barcelona.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión paritaria: las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

Capítulo II
Organización del trabajo

Artículo 10
Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicha finalidad.

Artículo 11
Relaciones Laborales

Las empresas con la representación de los trabajadores, podrán constituir una comisión de trabajo que desarrolle, las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo, para abordar:

a) Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo (tiempo y horarios de trabajo).

b) Calidad de vida laboral.

c) La cooperación en el cambio de sistemas.

d) La Formación permanente.

e) El desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.

f) Nuevas formas de gestión.

Capítulo III
Clasificación profesional, definiciones, trabajos en distintos grupos. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 12
Categorías profesionales y grupos

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán las que a continuación se indican, como integrantes de cada uno de los grupos profesionales que aquí se expresan.

Grupo 1. Personal directivo
Director/a
Grupo 2. Personal titulado (Formación universitaria).
Titulado de grado superior / Licenciado/a
Titulado de grado medio / Diplomado/a
Grupo 3. Personal técnico
En peluquerías:
Oficial mayor de peluquería
Oficial de primera
Oficial de segunda
En centros de estética:
Coordinador o esteticista jefe
Esteticista de grado superior
Esteticista titulada y/o diplomado
Profesional de especialidad
Grupo 4. Personal especialista
En peluquerías:
Especialista de belleza (centros de peluquería)
Ayudante de belleza
Ayudante de peluquería
En centros de estética:
Esteticista auxiliar
Manicura
Maquillador/a
Depilador/a de cera fría, caliente o eléctrica
Especialista de peluquería (centros de estética)
Auxiliar de instituto de belleza
Grupo 5. Personal administrativo
Jefe Administrativo
Oficial 1ª Administrativo
Oficial 2ª Administrativo
Auxiliar administrativo y auxiliar de caja
Recepcionista, telefonista.
Grupo 6. Personal subalterno
Aprendiz
Guarda
Personal de limpieza

Artículo 13
Definición de los grupos y categorías profesionales

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

a) Autonomía: deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

b) Mando: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, Grado de supervisión; Capacidad de relación; Naturaleza del colectivo; Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

c) Responsabilidad: factor para cuya valoración deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.

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

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

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

Grupo 1.Personal directivo

Director/a: las personas que pertenecen a este grupo con categoría de director/a, planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa, según las directrices emanadas de los órganos superiores de gobierno y administración de la misma.

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

Grupo 2. Personal titulado (formación universitaria)

Titulado de grado superior / Licenciado/da : son aquellos que poseen un título de grado superior universitario (Licenciatura) y están unidos a la empresa por un vinculo de relación laboral, concertada a razón del título que posee, para ejercer las funciones específicas de su profesión y percibiendo una remuneración o sueldo.

Titulado de grado medio / Diplomado/da : son aquellos que poseen un título de grado medio universitario (Diplomatura), vinculados a la empresa por una relación laboral, concertada a razón del título que posee, para ejercer las funciones propias de su profesión y percibiendo una remuneración o sueldo.

Grupo 3. Personal técnico

En peluquerías:

Oficial mayor de peluquería: es la persona que, con conocimiento completo y actual de lo que constituye la actividad de la peluquería, asume directamente, en representación del empresario, la dirección técnica y artística de todos los trabajos que se efectúen en el establecimiento y distribuye la tarea entre el personal y resuelve todas las cuestiones que formulen los oficiales según las incidencias que se puedan producir en relación con dificultades técnicas de trabajo que surjan. El puesto de oficial mayor es de provisión potestativa del empresario.

Oficial de primera: es la persona que acredite un dominio de todas las técnicas de especialización de la actividad. A título meramente indicativo y no exhaustivo, se indican las tareas siguientes: permanentes; diversas técnicas de ondulaciones y decoloraciones; tintes; cortes de cabello y peinados (incluidos los artísticos); afeitado y rasurado de barba y bigote; colocación y nociones de elaboración de postizos; etc. Este dominio se puede acreditar por dos vías:

Disponer de la titulación de Técnico especialista en peluquería de la antigua normativa educativa de formación profesional, o la titulación en cada momento oficialmente reconocida como equivalente por la administración, y además justificar que entre la obtención del título y la fecha del contrato no han transcurrido más de 3 años de inactividad profesional en el sector. Si ha transcurrido este período, el trabajador se ha de incorporar a la empresa en la categoría inmediatamente inferior.

Acreditar suficientemente por otros medios, a juicio del empresario, que se poseen los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el dominio de todas las técnicas de especialización de la actividad con la perfección requerida para esta categoría profesional.

Oficial de segunda: es la persona que acredita hacer con perfección algunas de las tareas técnicas de la actividad (ver la lista orientativa en la categoría de oficial de primera). Esta capacidad se puede acreditar por dos vías:

Disponer de la titulación de Técnico en peluquería de la antigua normativa educativa de formación profesional, o la titulación en cada momento oficialmente reconocida como equivalente por la administración, y además justificar que entre la obtención del título y la fecha del contrato no han transcurrido más de 3 meses de inactividad profesional en el sector. Si ha transcurrido este período, el trabajador se ha de incorporar a la empresa en la categoría inmediatamente inferior.

Acreditar suficientemente por otros medios, a juicio del empresario, que se poseen los conocimientos teóricos y prácticos oportunos para desarrollar las funciones de esta categoría profesional en los términos señalados en su definición.

En centros de estética:

Coordinador o esteticista jefe: es la persona que tiene a su cargo otros esteticistas y/o esteticistas auxiliares para distribuir y organizar el trabajo de estos. Además ha de aplicar diversos tratamientos de belleza a los clientes; examinar el cutis de los clientes, sugerir el tratamiento más oportuno para activar la circulación, combatir la sequedad, las arrugas, etc., dar masajes faciales y corporales, aplicar tratamientos especiales para cualquier problema antiestético, tanto facial como corporal.

También conoce y aplica cualquier sistema de depilación. Conoce y realiza las técnicas de coloración, maquillaje permanente, así como aconseja y realiza maquillajes de todo tipo, realiza tareas de manicura y belleza de pies, implantación y esculpido de uñas.

Esteticista de grado superior (FP II): es la persona que posee un título de grado superior (F.P. II) de estética y aplica diversos tratamientos de belleza a los clientes, examina el cutis del cliente y sugiere el tratamiento más adecuado, para activar la circulación, combatir la sequedad, las arrugas, etc., dar masajes faciales y corporales; aplica tratamientos especiales para cualquier problema antiestético, tanto facial como corporal. Conoce y aplica cualquier sistema de depilación, conoce y realiza las técnicas de coloración y maquillajes permanentes, así como aconseja y realiza maquillajes de todo tipo, realiza tareas de manicura y belleza de pies, implantación, esculpido de uñas y aparatología.

Esteticista titulado y/o diplomado: esteticista titulado/da es aquella persona que posee el título reglado u homologado por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña.

Esteticista diplomado/da es aquella persona que tiene un diploma y/o una experiencia demostrable en el sector.

Profesional de especialidad: es quien tiene conocimientos completos y se dedica a una especialidad concreta de la belleza (quiromasaje, reflexología, masajes, etc.).

Grupo 4. Personal especialista

En peluquerías:

Especialista en belleza (centros de peluquería): es la persona que en centros de trabajo con actividad principal de peluquería, acredita hacer con la corrección debida las técnicas de los servicios de estética que con carácter complementario presta la empresa a sus clientes, de acuerdo con las instrucciones del titular o la persona en quien éste delegue. A título meramente indicativo y no exhaustivo se establecen las tareas siguientes: cuidado de las uñas de manos y pies; tareas de depilación; prescripción y aplicación de tratamientos de belleza; aplicación de lociones, cremas y otros productos para activar la circulación, combatir la sequedad de los tejidos, hacer desaparecer manchas de la piel sin intervención médica; aplicación y consejo sobre cosméticos, maquillajes, forma i color de cejas y pestañas; etc. Se puede acreditar esta capacidad por dos vías:

Disponer de la titulación de técnico en estética personal decorativa, o la titulación en su momento oficialmente reconocida como equivalente por la administración o como superior, y además justificar que entre la obtención del título y la fecha del contrato no han transcurrido más de 3 meses de inactividad profesional en el sector.

Si ha transcurrido este período, el trabajador se ha de incorporar a la empresa en la categoría inmediatamente inferior.

Acreditar suficientemente por otros medios, a juicio del empresario, que se poseen los conocimientos teóricos y prácticos oportunos para desarrollar las funciones de esta categoría profesional en los términos señalados en su definición.

Ayudante de belleza: Es la persona que realiza el nivel base de los servicios complementarios de estética. Corresponde al trabajador a quien se le encomiendan las tareas elementales dentro de la especialidad, siempre bajo las órdenes, la dirección y responsabilidad del titular o la persona en quien este delegue.

Ayudante de peluquería: es la persona que realiza el nivel base de la actividad de peluquería. Corresponde al trabajador a quien se encomienden las tareas elementales dentro de la especialidad, siempre bajo las órdenes, la dirección y la responsabilidad de un oficial o del titular o la persona en quien este delegue.

En centros de estética:

Esteticista auxiliar: es la persona titulada o no, con una experiencia inferior a tres años de trabajo en una empresa, desde su inicio o de la obtención del título, o bien quien por circunstancias especiales lleva bastante tiempo sin ejercer profesionalmente. Sus tareas son las propias del esteticista, pero no le será exigible el mismo grado de perfeccionamiento.

Manicura: es la persona que tiene cuidado de los masajes y embellecimiento de las manos, los pies y las uñas, utilizando por esta actividad todos los utensilios, lociones y cremas específicas, para esta tarea. Además es la persona que implanta, moldea y esculpe las prótesis de las uñas y realiza los maquillajes de fantasía en las uñas.

Maquillador/a: es la persona que domina todas las técnicas de embellecimiento y/o transformación del rostro y cuerpo, mediante la aplicación de maquillajes, lápices y todos los utensilios y productos que sean necesarios para la realización de los maquillajes sociales, de caracterización, fantasía, etc.

Depilador/a: es la persona que realiza las depilaciones de piernas, brazos, axilas, ingles, etc., empleando cualquiera de los posibles sistemas: ceras calientes, frías, rechazables o sistemas eléctricos.

Especialista de peluquería: es la persona, que dentro de un establecimiento de belleza tiene conocimientos completos y actuales de las tareas de peluquería y asume directamente la dirección técnica y artística de los trabajos a realizar y los realiza. Distribuye las tareas de los auxiliares y resuelve todas las cuestiones que se formulen en orden a las incidencias que se puedan producir con relación a las dificultades técnicas de trabajo.

Auxiliar de instituto de belleza: es la persona que está bajo las órdenes, dirección y responsabilidad de un superior, colabora con el en el desarrollo de sus tareas.

Grupo 5. Personal administrativo

Jefe administrativo: es la persona que tiene conocimientos teóricos de las tareas que se puedan realizar en una oficina, y las realiza, lleva la dirección de la misma y es directamente responsable de sus funciones.

Oficial/a 1ª administrativo/va: es la persona que posee los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para el trabajo en la oficina i realiza las tareas que requirieren cálculo, iniciativa y estudio.

Oficial/a 2ª administrativo/a: es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe/a y oficial/a de primera, si los/las hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo/va: es la persona que se dedica a operaciones elementales y en general realiza tareas mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Auxiliar de caja: es la persona que, básicamente, en la caja se dedica al cobro de los servicios prestados al cliente.

Recepcionista y/o telefonista: es la persona encargada de recibir a todos los clientes que se dirijan al local, facilitando la información que soliciten y acompañando

al departamento que corresponda. Tiene cuidado y se encarga de la centralita de teléfono.

Grupo 6. Personal subalterno

Aprendiz: es la persona vinculada a la empresa con un contrato para la formación.

Guarda: es la persona que durante el día o por la noche, tiene como responsabilidad la guarda y el cuidado del establecimiento, y su obligación es la de avisar de cualquier anomalía a sus superiores, cumpliendo las normas recibidas.

Personal de limpieza: es la persona que se encarga de realizar trabajo de limpieza en el establecimiento.

Capítulo IV

Período de prueba, promoción profesional, ascensos, trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Artículo 14

Período de prueba

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

a) Grupo profesional 1, seis meses.
b) Grupo profesional 2, seis meses.
c) Grupo profesional 3, tres meses.
d) Grupo profesional 4, tres meses.
e) Grupo profesional 5, un mes. Excepto al jefe y el oficial administrativo que será tres meses.
f) Grupo profesional 6, quince días.

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

La situación de incapacidad temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectará al trabajador/a durante el período de prueba, salvo pacto en contrario, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 15

Promoción profesional y ascensos

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo. Para el resto de trabajadores, las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

a) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
b) Titulación.
c) Conocimiento del puesto de trabajo.
d) Antigüedad.
e) Formación continua y reciclaje.

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

Artículo 16

Trabajos de superior e inferior categoría

El personal podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda del tiempo legalmente establecido.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 17
Movilidad funcional

La Dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores, cualquiera de las funciones propias de las diferentes categorías afines a su grupo profesional, siempre de acuerdo con lo que disponga la legislación vigente.

Capítulo V
Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 18
Jornada

La jornada laboral para los años de 2009 y 2010 será:

a) Centros de estética y belleza de Catalunya

Año 2009, 1770 horas anuales de presencia.

Año 2010, 1755 horas anuales de presencia.

b) Peluquería de señoras de Barcelona y provincia: durante el tiempo de vigencia del presente convenio, el número de horas anuales de presencia será de 1.755 horas.

c) Peluquería de caballeros de Catalunya y peluquería de señoras de Tarragona, Lleida y Girona: año 2009, 1770 horas anuales de presencia. Año 2010, 1755 horas anuales de presencia.

d) Días laborales anuales de trabajo: para todo el sector, y durante la vigencia del presente Convenio, el mínimo de días laborales será de 267 días al año.

Artículo 19
Descansos

Los trabajadores/as han de hacer un día y medio de descanso semanal como mínimo, teniendo preferentemente libre el domingo, siendo el medio día de descaso optativo preferentemente: sábado por la tarde o el lunes por la mañana. En los casos que un trabajador/a tuviese que trabajar un domingo o día festivo, no previsto en el calendario la compensación será de dos días de descanso ininterrumpidos, por acuerdo de las partes los dos días de descanso pueden ser acumulados. En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Artículo 20
Horario

Salvo acuerdo de las partes, la jornada no ha de comenzar antes de las 9 horas ni finalizar después de las 20 horas. Salvo para los centros de trabajo que tenga instalado dos turnos o ejerzan en las grandes superficies.

Artículo 21
Prolongación de la jornada

El personal de las categorías profesionales que integren los grupos 2, 3 y 4 del presente Convenio, deberán de prolongar su jornada laboral, cuando resulte necesario por no haber terminado un servicio iniciado antes de la finalización de la misma, siempre que la Dirección de la empresa preste su conformidad. El tiempo

correspondiente a cada prolongación será compensada mediante otro descanso, de la misma duración, a disfrutar, dentro de los diez días laborales inmediatamente siguientes, en el momento en que hayan acordado el trabajador y la Dirección. De no llegar a un acuerdo, el tiempo libre se disfrutará en el límite final de la jornada del décimo día laborable inmediatamente siguiente.

Artículo 22
Horas extraordinarias

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias no estructurales. En el supuesto de que se hagan horas extraordinarias, si no existe acuerdo entre las partes, se compensaran, preferentemente con tiempo de descanso, a disfrutar, en un plazo máximo de 30 días, con incremento del tiempo de descanso del 50%, y para el supuesto de abonarse, el importe será de un 50% más sobre el valor de una hora normal (ver artículo 30 del presente Convenio).

Artículo 23
Vacaciones

Todo el personal que se rija por este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año. El período o períodos de vacaciones anuales podrán darse en cualquier periodo del año, garantizando para el año 2010 que, como mínimo, se realicen 14 días entre el día 7 de Junio y los meses de Julio a Septiembre. El disfrute de las vacaciones se pactará en el seno de cada empresa, en los términos que establece el artículo 38.2ª del Estatuto de los trabajadores y, salvo pacto en contra, se iniciaran a partir de la fecha de finalización del descanso semanal. De los 30 días de vacaciones naturales, como mínimo veintidós días tendrán que ser laborables, habiéndose de confeccionar un calendario de vacaciones durante el primer trimestre del año, haciéndolo publico a los trabajadores. De existir representación sindical, la empresa intentará llegar a acuerdos con dicha representación. No obstante, a petición del trabajador/a, la empresa extenderá una certificación del período de vacaciones que tiene asignadas.

Artículo 24
Licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos pre-vistos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

f) Dos días por asuntos propios. De los cuales, no podrá coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con prolongación de

vacaciones. Este apartado no afecta a aquellos trabajadores a los que, con fecha 31-12-2005, se les estuviese aplicando el Convenio de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia, al tener estos tres días más reconocidos de Vacaciones al año, en las condiciones de disfrute marcadas en el mencionado convenio. Los trabajadores/as que hayan causado baja en el sector perderán el derecho.

g) Un día de permiso por matrimonio de padres, hermanos e hijos de los dos cónyuges. El permiso será de dos días si el casamiento tiene lugar fuera de la Comunidad autónoma; 1 día ha de ser el de la ceremonia y el otro ha de ser el inmediatamente anterior o posterior, a elección del trabajador/a.

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

i) El trabajador/a tendrá permiso para asistir al médico de cabecera de 4 horas al trimestre y 4 horas más para acompañar a familiares de primer grado.

Para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Parejas de hecho. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias, que una pareja de derecho. Se entiende como pareja de hecho, aquella que este conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro municipal del domicilio o, si no hay, de la Generalidad o Registro público oficial para estas situaciones. La empresa puede solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

Para lo no previsto en este artículo, deberá ajustarse a las previsiones del artículo 37.3º del Estatuto de los trabajadores o, en su caso, a la disposición adicional onceava de la Ley orgánica 3/2007.

Artículo 25

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Por maternidad:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados anteriores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno

de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en los apartados anteriores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en los apartados anteriores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos.

Artículo 26
Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

Excedencia forzosa:

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

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

Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia maternal, paternal y para el cuidado de un familiar.

1. El trabajador/a tendrá derecho:

a) A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

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

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

Artículo 27
Jubilación

La jubilación, en su modalidad contributiva, excepto pacto individual, para todas las personas afectadas por este Convenio, será obligatoria a los 65 años, siempre que reúnan los requisitos exigidos por la Ley para tener derecho a la referida pensión.

A este respecto, las empresas se comprometen, al amparo de lo establecido en la Disposición adicional 10ª del Estatuto de los trabajadores, o bien a transformar un contrato temporal en indefinido, o bien a la contratación de un nuevo trabajador, por cada jubilación forzosa a los 65 años de edad que se produzca.

Artículo 28
Jubilación parcial

1. Todo trabajador menor de 65 años tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos legalmente previstos, quedando la empresa obligada a aceptarlo siempre que la jubilación se solicite y obtenga el nivel máximo previsto en dicha norma, en cuyo caso la empresa deberá efectuar la contratación de personal prevista en la citada normativa.

2. Los trabajadores que accedan a jubilación parcial en la forma prevista en el párrafo anterior prestarán servicios en el resto de la jornada de trabajo que en cada momento marque el Convenio colectivo. Las partes deberán llegar a un acuerdo para determinar los las jornadas a trabajar, que deberán ser agrupadas y de forma continuada anualmente.

3. El contrato de relevo se podrá formalizar con trabajadores desempleados o con trabajado-res vinculados a la empresa por contrato de duración determinada. Finalizada la jubilación parcial por causa de jubilación ordinaria la empresa estará facultada para acordar la extinción del contrato de trabajo de relevo. En el contrato de relevo se podrá incluir el pacto de horas complementarias previsto en el Estatuto de los trabajadores, que se regirá por lo establecido en la normativa de aplicación.

Para el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio, hubiera una modificación legal de la normativa sobre la contratación temporal, se estará a lo establecido en la nueva regulación, adaptándolas por parte de la Comisión paritaria, en todo caso, al espíritu de negociación del presente Convenio.

Capítulo VI
Régimen económico

Artículo 29
Tiempo retribuido

Excepto pacto contrario, se presupone que la prestación del trabajo se subscribe en la modalidad denominada a tiempo completo o jornada completa, en la cual la retribución será determinada de acuerdo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible, y que tiene como contrapartida la tabla salarial, siempre que el trabajador/a asuma en este tiempo el rendimiento que sea exigible.

Artículo 30
Salario hora /día individual

A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, se acudirá al salario hora individual, a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

En caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

Artículo 31
Trabajo a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia este Convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador/a que tenga establecido un régimen laboral de un parte de jornada, percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 32
Características de la retribución

Principios generales:

1. Sistema retributivo: el sistema que se establece en este convenio substituye totalmente al régimen salarial que, de derecho y hecho, se venía aplicando en las empresas desde el primer momento en que este convenio entre en vigor quedando establecido:

a) Salario Garantizado: es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa y se establece en el anexo de este convenio para cada categoría profesional. Su retribución será por catorce mensualidades, de las cuales dos son gratificaciones extraordinarias.

b) Salario inicial: solamente en aquellos establecimientos en que los trabajadores tengan la posibilidad fiable de controlar lo realmente ingresado por su actividad, y a opción de la empresa, se les podrá abonar su retribución con el salario inicial diario correspondiente a su categoría profesional más la participación en ingresos que se establece en el apartado c) del presente articulo. Salvo en los centros de estética en que la renumeración de las categorías profesionales recogidas en el punto 2, aparta-dos b), c) y d), siempre se aplicará el salario inicial más la participación en ingresos, sin que, en ningún caso, la suma de las dos cantidades pueda ser inferior al salario garantizado de su categoría profesional.

2. Salario variable: son los complementos o cantidades que se perciben según los porcentajes sobre la facturación pactada. Y solo para las categorías que a continuación se indican, y que son:

a. Oficial mayor de peluquería de señoras. Recibirá además de los emolumentos que le corresponderían como Oficial de 1ª, otra cantidad equivalente al 10% de dichos emolumentos por compensación de su responsabilidad.

b. El personal del grupo 2 (licenciados y diplomados): en su caso recibirá, los emolumentos que le correspondan, el porcentaje a percibir en concepto de salario variable será el que tenga establecido o establezca en un futuro, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

c. Profesionales de especialidad, oficialas/es de peluquería, esteticistas. También las categorías de tatuaje y pearcing, manicura, y maquillaje. Del total bruto sin IVA de los ingresos de su trabajo percibirán un 13%.

d. Auxiliares de peluquería, y esteticista auxiliar: estas categorías tendrán un 3%, que se deducirá del 13% de los ingresos de las categorías de oficialas y/o oficiales, indicados en el apartado c).

3. Complemento de antigüedad: el presente convenio no incluye dentro de su estructura salarial el complemento por antigüedad. A las trabajadoras/es que estuviesen percibiendo cantidades en concepto de antigüedad, dicho concepto se les cambiará por uno nuevo, que pasará a denominarse plus de compensación, ver artículo 34.

Artículo 33
Incremento salarial

Las partes acuerdan que la voluntad es la de alcanzar en el futuro una equiparación salarial en todo el sector y dentro del territorio de Catalunya.

Para el año 2009, se aplicarán los salarios de los anexos 1 a 3 que suponen un incremento del 2% sobre las tablas salariales del 2008 revisadas.

Para el año 2010, las tablas salariales de los anexos 1 al 3 se incrementarán en un 2%.

Artículo 34
Plus de compensación

Este plus substituye al complemento por antigüedad y tendrá un tratamiento diferente al resto de los complementos. Todos los trabajadores contratados a partir del 1 de enero del 2007, no generarán antigüedad. Los trabajadores que con fecha 31/12/2006, se encontrasen trabajando, consolidarán su antigüedad. Caso que

existiese algún trabajador/a que en el 2007 generase un nuevo quinquenio, este trabajador lo consolidará, no generando más quinquenios. El plus de antigüedad no será ni absorbido ni compensado por que éste se sustituye por el concepto de antigüedad. No obstante, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Una vez cambiado el concepto de antigüedad y actualizada la cantidad resultante, además del porcentaje que se acuerde de incremento en este Convenio colectivo, se incrementará con 0,70 más sobre dicha cantidad, y así, cada año.

b) Este plus de compensación tendrá consideración salarial y se tendrá en cuenta para establecer el salario, así como en la retribución de las pagas extraordinarias.

Artículo 35
Complemento ad personam

Una vez actualizados los salarios en las empresas con las tablas que figuran en el anexos 1, 2 y 3, la diferencia entre lo que esta cobrando el trabajador y las tablas, la cantidad que exceda, ha de pasar a este complemento. Excepto las cantidades por antigüedad, que pasarán a ser plus de compensación y las cantidades por primas o incentivos.

Artículo 36
Pago de salarios

Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente. Las empresas pueden optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, para ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

Artículo 37
Plus de vestuario y herramientas

El vestuario escogido por la empresa deberá ser renovado anualmente por ésta.

En el supuesto de que el vestuario no incluya el calzado, el utilizado por el trabajador, deberá de ajustarse al plan de prevención de riesgo de cada empresa.

Las herramientas y utensilios necesarios para el desarrollo del trabajo, irán a cargo de las empresas, excepto las tijeras en el sector de peluquería, que en el supuesto de que las empresas no las facilitan, irán a cargo del trabajador y la empresa abonará en concepto de Plus de herramientas un importe de 6 euros mensuales.

Artículo 38
Gratificaciones extraordinarias

El personal que se rija por este convenio ha de percibir dos pagas extraordinarias: la de verano y la de Navidad, que se han de hacer efectivas el 1 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, a razón del salario garantizado de un mes, más el Plus de compensación, y que se devengaran:

a) Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

b) Paga de Navidad: del 1 de enero al 30 de diciembre de cada año.

El personal que hubiera ingresado en la empresa en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, las recibirá a prorrateo, según el tiempo de trabajo.

Las empresas podrán prorratear mensualmente el importe de las dos pagas extraordinarias, de acuerdo con el trabajador.

Capítulo VII
Salud laboral en el centro de trabajo

Artículo 39
Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y disposiciones de desarrollo. Con independencia de lo establecido en dicha Ley las partes entiende que la Salud es un derecho fundamental y que hay que trabajar en pro de que la salud en el trabajo sea un valor en si mismo, por lo que se pacta que de acuerdo con la LPRL establecerán las empresas el modelo de organización de la prevención en la empresa.

La empresa designará con los representantes legales de los trabajadores con responsabilidad directa en salud laboral el numero de trabajadores que deberán existir y que realicen funciones de prevención internos. También se pactara la formación que deberán tener estos últimos.

Artículo 40
Vigilancia de la salud

Con independencia de lo dispuesto en la Ley ya mencionada en el artículo 38, cada año, todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica a través de la Mútua o de la entidad sanitaria, debidamente autorizada para ello, que tengan las empresas contratadas. Esta revisión ha de estar de acuerdo con lo establecido en la LPRL.

Artículo 41
Mujer embarazada

En aquellos casos en que por prescripción facultativa y por realizar trabajos que puedan suponer peligro de interrupción del embarazo o riesgo para la madre y el feto (trabajos con productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), se resolverán a partir de dicha prescripción facultativa, las empresas asignarán, a la mujer embarazada, los puestos de trabajo de menos esfuerzo y peligro, garantizándole luego el puesto habitual, una vez se produzca el alumbramiento, para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo VIII
Mejoras de carácter social

Artículo 42
Complemento por accidente o enfermedad profesional

En caso de accidente de trabajo, las empresas complementaran la prestación de incapacidad temporal a que el trabajador/a tenga derecho hasta el 100% del salario promedio de los 12 últimos meses, desde el primer día y hasta un máximo de 75 días. Dicho pago no repercutirá en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias a que el trabajador/a tenga derecho.

Artículo 43
Asistencia a consultorio médico

Cuando el trabajador/a, dentro de su jornada laboral, requiera asistencia médica de família, las empresas concederán permiso, sin pérdida de retribución. Se dispondrá igualmente del mismo permiso, en el caso de necesidad de asistencia médica de familia, para el supuesto de familiares de primer grado.

En ambos casos el permiso será el necesario por el tiempo precisado al efecto, siempre previa justificación del volante facultativo. Dichos permisos serán independientes y cada uno de ellos estará limitado a 4 horas al trimestre no acumulables.

Capítulo IX
Contratación

Artículo 44
Definición y naturaleza de los contratos

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

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

Contratos eventuales: acumulación de tareas, excesos de pedidos, obra o servicio determinado, relevo e interinidad, contemplados en el articulo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

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

Cuando se extinga un contrato de duración determinada, se abonara la indemnización que legalmente corresponda.

Contratos de duración determinada:

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

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

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

La Comisión paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación, así como velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

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

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

Para el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio, hubiera una modificación legal de la normativa sobre la contratación temporal, se estará a lo establecido en la nueva regulación, adaptándolas, en todo caso, al espíritu de negociación del presente Convenio.

Capítulo X
Código de conducta laboral

Artículo 45
Principios generales

El presente Acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Sobre la notificación de las sanciones a los representantes legales de los trabajadores, se estará en la normativa legal.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 46
Actitudes hostiles en el centro de trabajo

a) Acoso sexual:

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en la relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

b) Acoso moral (mobbing)

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados del carácter de acoso moral o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Artículo 47
Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Hasta dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, y siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja o justificación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.

7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta o festivo.

8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

Faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior, apartado 7.

3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.

4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.

5. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.

6. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.

7. Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.

8. La falta de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.

10. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Faltas muy graves:

1. Más de dos faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses.

2. La embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes durante el servicio.

3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.

4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a que pertenece.

5. El robo, hurto o malversación.

6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

7. La utilización habitual de palabras soeces, molestas e inadecuadas.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

11. Conductas constitutivas de acoso sexual tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

12. La simulación de enfermedad o accidente.

13. Competencia desleal.

Artículo 48

Sanciones

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiún a cuarenta y cinco días o despido.

Artículo 49

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy

graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50
Sanciones a las empresas

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

Capítulo XI
Varios

Artículo 51
Mediación y arbitraje

Las partes firmantes del presente Convenio general se adhieren al acuerdo para la solución extrajudicial de los conflictos laborales del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) en el ámbito de la comunidad autónoma de Catalunya.

Artículo 52
Formación profesional continua

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

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

a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Reconversión profesional.

e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el articulo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este Convenio y proponer al Institut Català de Qualificacions Professionals la homologación de las certificaciones.

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

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

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, debiendo contar, en todo caso, con la autorización de la empresa.

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

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

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

8. En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión sectorial de futuro acuerdo nacional de formación continua de Catalunya, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del Convenio, 50% por las organizaciones patronales, y 50% por las sindicales.

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

a) Los planes de formación aprobados por la Comisión sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

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

10. Control de calidad de la formación. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo adecuarán al marco profesional actual y a las Directivas europeas en todos sus ámbitos, las calificaciones profesionales de los sectores incluidos en el ámbito de aplicación funcional de aquél.

Artículo 53
Derechos sindicales

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que la actividad del sector en un aparte importante, se desarrolla en empresas pequeñas, por lo que se acuerda que se reconocen a los delegados/as y miembros del Comité de empresa los derechos, garantías y funciones establecidas en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Para ello, la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo tendrá la función de detectar, evaluar, concretar, proponer y realizar el seguimiento de cuantas actuaciones sean necesarias relativas a las cuestiones referidas en el párrafo primero del presente artículo, y controlar la calidad de la formación profesional y la formación continua de los trabajadores afectados por el presente convenio, a cuyo efecto se reunirá de forma obligatoria con una periodicidad cuatrimestral, a simple requerimiento de cualquiera de las organizaciones patronales o Sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

Artículo 54
Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan las Leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este convenio.

Artículo 55
Cláusula de desvinculación

Las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior fiscal, podrán solicitar la no aplicación del incremento salarial del año en curso para los trabajadores. El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

1. Las empresas que según su criterio, concurran en las circunstancias arriba enunciadas y pretendan acogerse a esta cláusula de descuelgue, comunicarán en el

plazo no prorrogable de treinta días naturales a contar desde la publicación oficial del presente Convenio en el DOGC, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión paritaria del convenio.

2. La Comisión paritaria solicitará la documentación, controles, opiniones y garantías que crea procedentes y entre otra documentación estará:

a) Balances y cuentas de resultados.

b) Proyección anual del negocio.

c) Memoria justificativa y explicativa de las medidas a adoptar.

d) Toda aquella que le sea solicitada por la Comisión paritaria.

3. La decisión de la Comisión paritaria no podrá tardar más de un mes a contar de la fecha en que esté cumplimentada la información que se aya solicitado.

4. Solo con el acuerdo favorable de la Comisión paritaria, la empresa podrá acogerse a la cláusula de descuelgue y quedara exenta de la aplicación de los incrementos de este Convenio.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes de este convenio se comprometen, a una vez que la futura Ley de calificaciones profesionales entre en vigor a constituir una comisión de trabajo para determinar la incidencia en el sector de peluquerías, estética y belleza, así como adaptar el convenio a la Ley vigente 5/2002 y normas que lo desarrollen en cada momento.

Disposición adicional segunda

Los trabajadores/as que a fecha 31 de diciembre del 2005, el Convenio de aplicación fuese el de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia, conservarán a título individual:

Natalidad: la trabajadora embarazada disfrutara de 112 días (ciento doce días) de Incapacidad transitoria, a elección de la interesada, con derecho a cambiar de puesto el trabajo, por prescripción facultativa, a partir del cuarto mes.

Se tendrá especialmente en cuenta aquellos puestos, de trabajo que por sus condiciones de dureza, toxicidad y otras causas puedan producir trastornos en el embarazo, aborto o deformaciones del feto.

Atención por gastos de maternidad o paternidad como compensación en concepto de ayuda. Se fija para este concepto la suma de 65 Euros, en el bien entendido de que si padre y madre trabajan en la misma empresa, percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad, de una sola vez por cada hijo.

Vacaciones: todo el personal afectado por el convenio de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año y tres días más: uno a elección del empresario y los otros 2 a elección del trabajador, que no puede disfrutarse en una semana que tenga una fiesta intersemanal ni en período de Navidad, ni Semana Santa o de vacaciones, salvo pacto entre les partes. La parte a que corresponda ha de comunicar estos tres días con una semana de antelación.

Complemento por enfermedad o accidente: en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas han de complementar las prestaciones económicas a que el trabajador/a tenga derecho hasta el 100% de la cotización correspondiente, desde el primer día, y con un tope máximo de 90 (noventa días).

En caso de enfermedad con hospitalización, dicho complemento del 100%, se extenderá durante el período de hospitalización más un período de la misma duración para su recuperación, con el mismo tope de 90 (noventa) días.

En el caso de IT, los tres primeros días el trabajador/a ha de percibir el 60% de la base de cotización sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año, entendiéndose año natural, por lo que se cobran los 3 primeros días al 60% de la

base de cotización en la primera IT y un día, de los tres primeros, al 60% de la base de cotización en la segunda IT.

En el caso de IT a partir del cuarto día se abonara el 75% de la base de cotización.

En caso de baja por maternidad se complementara la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, durante la totalidad de la baja reglamentaria.

En el caso de IT derivada de un aborto natural o por prescripción facultativa, la empresa ha de complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, des del primer día hasta los 30 días siguientes.

Disposición adicional tercera

Los trabajadores/as que a fecha 31 de diciembre del 2005, el Convenio de aplicación fuese el de Institutos de belleza y centros de estética de Cataluña, conservaran a titulo individual:

Premio de fidelidad y constancia: por este concepto el personal tendrá derecho a percibir una mensualidad de cuantía fija más antigüedad o en su caso, de salario garantizado, más antigüe-dad, en ambos casos al cumplir los quince, veinte y veinticinco años de servicios interrumpidos en la misma empresa.

Disposición adicional cuarta

Los trabajadores/as que a fecha 31 de diciembre de 2005, el Convenio de aplicación fuese el Convenio general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (estatal), conservarán el plus de transporte, la cantidad que las tablas salariales del 2009 marca para dicho plus, es de 1.50 € por día trabajado. Para el año 2010 dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que marca el artículo 33 del presente Convenio colectivo.

(10.130.023)