

RESOLUCIÓ

TRE/1753/2010, de 26 de abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 7902515).

Vist el text del II Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2009 i 2010, subscrit el 5 d'octubre de 2009 i el 12 de gener de 2010, per la part empresarial pels representants de la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueries i Bellesa, pels de la Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa i pels del Gremi d'Estètica i Bellesa de Catalunya, i per la part social pels representants d'UGT i de CCOO, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del II Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 7902515) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.
- 2 Disposar que l'esmentat text es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previ compliment dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 26 d'abril de 2010

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

2n CONVENI

col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per els anys 2009 i 2010

CAPÍTOL I
*Normes de configuració del Conveni***Article 1**
Representació patronal i sindical

El present Conveni està firmat per:

D'una part, la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, Federació Catalana de Perruqueria i Bellesa, i Gremi Artesà d'Estètica i Bellesa de Catalunya, a raó d'un terç de representació cada una d'elles

I d'una altra part, les centrals sindicals, per part de la Federació de Serveis de Catalunya FES-UGT amb un 55% de representativitat i per part de la Federació d'Activitats diverses de Catalunya CC.OO amb un 45% de representativitat.

Ambdues parts, es reconeixen mútuament legitimació suficient per a concertar el present Conveni, i estableixen que els acords sobre el mateix, seran adoptats per la majoria de la representació empresarial i per la majoria de la representació sindical, d'acord amb les proporcions delimitades en el paràgraf anterior per a cada organització empresarial i sindical.

Article 2

Àmbit d'aplicació funcional

Aquest Conveni regularà les condicions de treball de totes les empreses, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, l'activitat de la qual sigui la de:

- Perruqueria de senyores i cavallers (barberia)
- Instituts de bellesa i gabinets d'estètica, ja sigui amb perruqueria o sense.
- Manicura, pedicura i depilació en totes les seves vessants.
- Tatuatges i pearsing, micropigmentació làser i llum polsada.
- Bronzejat.

Així mateix, queda comprès en aquest Conveni el personal que presti funcions característiques de les activitats anteriorment referides 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 afecten, amb caràcter general, a les empreses dels que depenen.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional hagin d'estar compreses en aquest conveni s'han de regir en les seves activitats pel mateix, 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 mencionat, i a tots aquells que es troben establerts a Catalunya, encara que la seu social de l'empresa sigui fora d'aquest territori autonòmic.

Article 4

Àmbit d'aplicació personal

Les condicions de treball aquí regulades afectaran a tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, excepte als que es troben compresos en les excepcions de l'article 1r.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 5

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts, amb independència de la seva data de publicació oficial.

Té una vigència de dos anys, des de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2010.

Tenint efectes retroactius des de l'1 de gener de 2009, pel que fa a les condicions econòmiques. Els endarreriments reportats es regularitzaran en el termini d'un mes de la data de publicació.

Article 6

Denúncia i revisió

La denúncia ha de fer-se amb una antelació mínima de tres mesos en relació a la data de venciment davant l'autoritat laboral competent.

En el termini màxim de dos mesos, després de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar una plataforma de negociació raonada sobre els punts de la referida 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'allargaren per un període 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 de que es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest conveni han de patir l'increment d'índexs de preus al consum real de l'any anterior de l'Estat.

Article 7

Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni.

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 superi globalment els acords del mateix, s'aplicarà en el present 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 naturalesa 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 consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat o, bé, si cal una renegociació nova, total o parcial del text. Si esdevingués aquest supòsit, les parts signants d'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 ferma 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, dintre de les seves possibilitats, per a la detecció de les empreses que, amb incompliment de la legalitat vigent, exerceixen competència deslleial, denunciant-los a les autoritats competents.
 - d. Reunir-se obligatòriament amb periodicitat quadrimestral, prèvia convocatòria de qualsevol de les organitzacions sindicals o Patronals signants del present Conveni col·lectiu, als efectes previstos a l'article 52.10 del mateix, en matèria de formació.
 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 pel seu registre.
 3. La Comissió paritària ha d'estar composta per tres representants de cadascuna de les centrals sindicals signants i per dos representants de cadascuna de les associacions empresarials signants del Conveni.
 4. Reglament de funcionament
 - a) Reunions: la Comissió paritària es reunirà quan li sigui requerida la seva intervenció.
 - b) Convocatòria: la Comissió paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, essent suficient per 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 es reunirà dins el termini 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 transcorregut el termini, la Comissió paritària no s'hagués reunit, s'entén exhaurida la intervenció de l'esmentada Comissió paritària, podent aleshores l'interessat exercitar les accions que consideri adients.

c) Quòrum-assessors: es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran estar presents a les reunions en companyia d'assessors.

d) Validesa dels acords: els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria simple de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, que serà firmada per qui actuï de Secretari i per un representant de cada part.

e) Domicili. El domicili de la Comissió es fixa a efectes de notificacions i convocatòries són:

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

Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa, C. Viladomat, 174, 4ª Planta, 08015 Barcelona.

Gremi Artesa d'Estètica i Bellesa de Catalunya, C. Terrassa, núm. 10 bis, baixos, 08012 de Barcelona.

Federació de Activitat diverses de Catalunya (CC.OO), C. Via Laietana, 16, 2n 08003 de Barcelona.

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

5. Obligatorietat de submissió a la Comissió paritària

Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària totes les qüestions d'interès general que es suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

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 conseqüència, té la potestat d'organitzar-lo de manera que pugui aconseguir el millor rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins al límit racional i científic que permetin els elements de que disposa i la necessària col·laboració del personal per l'esmentada finalitat.

Article 11

Relacions laborals

Les empreses amb la representació dels treballadors, podrà 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 gestió.

CAPÍTOL III

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

Article 12

Categories professionals i grups

Les categories professionals en els centres de treball afectats pel present Conveni seran les que a continuació s'indiquen, com a integrants de cada un dels grups professionals que aquí s'expressen.

Grup 1. Personal directiu

Director/a

Grup 2. Personal titulat (Formació universitària)

Titulat de grau superior / Llicenciat/da

Titulat de grau mitjà / Diplomada/a

Grup 3. Personal tècnic

En perruqueries:

Oficial major de perruqueria

Oficial de primera o estilista.

Oficial de segona

En centres d'estètica:

Coordinador o esteticista cap

Esteticista de grau superior

Esteticista titulat i/o diplomada

Professional d'especialitat

Grup 4. Personal especialista.

En perruqueries:

Especialista de bellesa (centres de perruqueria)

Ajudant de bellesa

Ajudant de perruqueria

En centres d'estètica:

Esteticista auxiliar

Manicura

Maquillador/a

Depilador/a de cera freda, calent o elèctrica

Especialista de perruqueria (Centres d'estètica)

Auxiliar d'Institut de bellesa

Grup 5. Personal administratiu

Cap Administratiu

Oficial 1^a Administratiu

Oficial 2^a Administratiu

Auxiliar administratiu i Auxiliar de caixa

Recepcionista, telefonista.

Grup 6. Personal subaltern.

Aprenent

Guarda

Personal de neteja

Article 13

Definició dels grups professionals

Definició de factors que s'inclouen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

a. Autonomia: factor per quina valoració haurà de tenir-se en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de la funció que es desenvolupi.

b. Comandament: factor per quina valoració haurà de tenir-se en compte: el grau de supervisió; capacitat de relació; naturalesa del col·lectiu; Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

c. Responsabilitat: factor per quina valoració haurà de tenir-se 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 haurà de tenir-se en compte, a més de la formació bàsica necessària per a 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'haurà de tenir en compte el major o menor sotmetiment a directrius o normes per a l'execució de la funció.

f. Complexitat: factor la valoració del qual estarà en funció del major o menor número, així com del major o menor grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Grup 1. Personal directiu

Director/a: Les persones que pertanyen a aquest grup amb categoria de director/a, planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa, segons les directrius emanades dels òrgans superiors de govern i administració de la mateixa.

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

Grup 2. Personal titulat (Formació universitària)

Titulat de grau superior/llicenciat/da : és la persona que posseeix un títol de grau superior universitari (llicenciatura) i estan units a l'empresa per un vincle de relació laboral, concertada a raó del títol que posseeix, per a exercir les funcions específiques de la seva professió i percebent una remuneració o sou.

Titulat de grau mitjà / Diplomata/da : és la persona que posseeixen un títol de grau mitjà universitari (diplomatura), vinculats a l'empresa per una relació laboral, concertada a raó del títol que posseeix, per a exercir les funcions pròpies de la seva professió i percebent una remuneració o sou.

Grup 3. Personal tècnic

En perruqueries:

Oficial major de perruqueria: és la persona que, amb coneixement complert i actual del que constitueix l'activitat de la perruqueria, assumeix directament, en representació de l'empresari, la direcció tècnica i artística de tots els treballs que s'efectuïn en l'establiment i distribueix la tasca entre el personal i resol totes les qüestions que formulin els oficials segons les incidències que es puguin produir en relació amb dificultats tècniques de treball que sorgeixin. El lloc d'oficial major és de provisió potestativa de l'empresari.

Oficial de primera o estilista: És la persona que acredita un domini de totes les tècniques d'especialització de l'activitat. A títol merament indicatiu i no exhaustiu, s'indiquen les tasques següents: permanents; diverses tècniques d'ondulacions i decoloracions; tints; talls de cabell i pentinats (inclosos els artístics); afaitat i rasurat de barba i bigoti; col·locació i nocions d'elaboració de postissos; etc. Aquest domini es pot acreditar per dues vies :

Disposar de la titulació de Tècnic especialista en perruqueria de l'antiga normativa educativa de formació professional, o la titulació en cada moment oficialment reconeguda com equivalent per l'Administració, i a més justificar que entre l'obtenció del títol i la data del contracte no han transcorregut més de 3 anys d'inactivitat professional en el sector. Si ha transcorregut aquest període, el treballador s'ha d'incorporar a l'empresa en la categoria immediatament inferior.

Acreditar suficientment per altres mitjans, a judici de l'empresari, que es posseeixen els coneixements teòrics i pràctics necessaris per al domini de totes les tècniques d'especialització de l'activitat amb la perfecció requerida per aquesta categoria professional.

Oficial de segona: és la persona que acredita fer amb perfecció algunes de les

tasques tècniques de l'activitat (veure la llista orientativa en la categoria d'oficial de primera). Aquesta capacitat es pot acreditar per dues vies :

Disposar de la titulació de Tècnic en perruqueria de l'antiga normativa educativa de formació professional, o la titulació en cada moment oficialment reconeguda com equivalent per l'Administració, i a més justificar que entre l'obtenció del títol i la data del contracte no han transcorregut més de 3 mesos d'inactivitat professional en el sector. Si ha transcorregut aquest període, el treballador s'ha d'incorporar a l'empresa en la categoria immediatament inferior.

Acreditar suficientment per altres mitjans, a judici de l'empresari, que es posseeixen els coneixements teòrics i pràctics oportuns per a desenvolupar les funcions d'aquesta categoria professional en els termes assenyalats en la seva definició.

En centres d'estètica:

Coordinador o Esteticista cap: és la persona que té al seu càrrec altres esteticistes i/o esteticistes auxiliars per a distribuir i organitzar el treball d'aquests. A més, ha d'aplicar diversos tractaments de bellesa als clients; examinar el cutis dels clients, suggerir el tractament més oportú per a activar la circulació, combatre la sequedat, les arrugues, etc., fer massatges facials i corporals, aplicar tractaments especials per a qualsevol problema antiestètic, tant facial com corporal.

També coneix i aplica qualsevol sistema de depilació. Coneix i realitza les tècniques de coloració, maquillatge permanent, així com aconsella i realitza maquillatges de tot tipus, realitza tasques de manicura i bellesa de peus, implantació i esculpit d'ungles.

Esteticista de grau superior (FP II): és la persona que posseeix un títol de grau superior (FP II) d'estètica i aplica diversos tractaments de bellesa als clients, examina el cutis del client i suggereix el tractament més oportú, per activar la circulació, combatre la sequedat, les arrugues, etc., fer massatges facials i corporals; aplica tractaments especials per a qualsevol problema antiestètic, tant facial com corporal. Coneix i aplica qualsevol sistema de depilació, coneix i realitza les tècniques de coloració i maquillatges permanents, així com aconsella i realitza maquillatges de qualsevol tipus, realitza tasques de manicura i bellesa de peus, implantació, esculpit d'ungles i aparatologia.

Esteticista titulat i/o Diplomata : esteticista titulat/da és aquella persona que posseeix el títol regulat o homologat pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Esteticista diplomata/da és aquella persona que té un diploma i/o una experiència demostrable en el sector.

Professional d'especialitat: és qui té coneixements complets i es dedica a una especialitat concreta de la bellesa (quiromassatge, reflexologia, massatges, etc.).

Grup 4. Personal especialista

En perruqueries:

Especialista en bellesa (Centres de perruqueria): és la persona que en centres de treball amb activitat principal de perruqueria, acredita fer amb la correcció deguda les tècniques dels serveis d'estètica que, amb caràcter complementari, presta l'empresa als seus clients, d'acord amb les instruccions del titular o la persona en que aquest delegui. A títol merament indicatiu i no exhaustiu s'estableixen les tasques següents: cura de les ungles de mans i peus; tasques de depilació; prescripció i aplicació de tractaments de bellesa; aplicació de locions, cremes i altres productes per a activar la circulació, combatre la sequedat dels teixits, fer desaparèixer taques de la pell sense intervenció mèdica; aplicació i consell sobre cosmètics, maquillatges, forma i color de celles i pestanyes; etc. Es pot acreditar aquesta capacitat per dues vies :

Disposar de la titulació de tècnic en estètica personal decorativa, o la titulació en el seu moment oficialment reconeguda com equivalent per l'administració o com a superior, i a més justificar que entre l'obtenció del títol i la data del contracte no han transcorregut més de 3 mesos d'inactivitat professional en el sector. Si ha transcorregut aquest període, el treballador s'ha d'incorporar a l'empresa en la categoria immediatament inferior.

Acreditar suficientment per altres mitjans, a judici de l'empresari, que es posseeixen els coneixements teòrics i pràctics oportuns per a desenvolupar les funcions d'aquesta categoria professional en els termes assenyalats en la seva definició.

Ajudant de bellesa: és la persona que realitza el nivell base dels serveis complementaris d'estètica. Correspon al treballador a qui se li encomanin les tasques elementals dins de l'especialitat, sempre sota les ordres, la direcció i responsabilitat del titular o la persona en qui aquest delegui.

Ajudant de perruqueria: és la persona que realitza el nivell base de l'activitat de perruqueria. Correspon al treballador a qui s'encomanin les tasques elementals dins de l'especialitat, sempre sota les ordres, la direcció i la responsabilitat d'un oficial o del titular o la persona en qui aquest delegui.

En centres d'estètica:

Esteticista auxiliar : és la persona titulada o no, amb una experiència inferior a tres anys de treball en una empresa, des del seu inici o de l'obtenció del títol, o bé qui per circumstàncies especials ha estat força temps sense exercir professionalment. Les seves tasques són les pròpies de l'esteticista, però no li serà exigible el mateix grau de perfeccionament.

Manicura : és la persona que té cura dels massatges i embelliment de les mans, els peus i les ungles, utilitzant per esta activitat tots els utensilis, locions i cremes específiques, per aquesta tasca. A més és la persona que implanta, moldeja i esculpeix les pròtesis de les ungles i realitza els maquillatges de fantasia en les ungles.

Maquillador/a: és la persona que domina totes les tècniques d'embelliment i/o transformació del rostre i cos, mitjançant l'aplicació de maquillatges, llapis i tots els utensilis i productes que siguin necessaris per a la realització dels maquillatges socials, de caracterització, fantasia, etc.

Depilador/a: és la persona que realitza les depilacions de cames, braços, axil·les, engonals, etc., utilitzant qualsevol dels possibles sistemes : ceres calentes, fredes, rebutjables o sistemes elèctrics.

Especialista de perruqueria : és la persona, que dins d'un establiment de bellesa té coneixements complets i actuals de les tasques de perruqueria i assumeix directament la direcció tècnica i artística dels treballs a realitzar i els realitza. Distribueix la feina dels auxiliars i resol totes les qüestions que es formulin amb vista a les incidències que es puguin produir amb relació a les dificultats tècniques de treball.

Auxiliar d'Institut de bellesa : és la persona que es troba sota les ordres, direcció i responsabilitat d'un superior, col·labora amb ell en el desenvolupament de les seves tasques.

Grup 5. Personal administratiu

Cap Administratiu: és la persona que té coneixements teòrics de les tasques que es puguin realitzar en una oficina, i les realitza, porta la direcció de la mateixa i és directament responsable de les seves funcions.

Oficial 1^a Administratiu/va: és la persona que posseeix els coneixements tècnics i pràctics necessaris per al treball en l'oficina i realitza les tasques que requereixen càlcul, iniciativa i estudi.

Oficial 2^a Administratiu/va: és la persona amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un/a cap o un/a oficial de primera, si n'hi ha, que fa feines de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals de la tècnica administrativa.

Auxiliar administratiu/va: és la persona que es dedica a operacions elementals i en general realitza tasques mecàniques inherents al treball de l'oficina.

Auxiliar de caixa: és la persona que, bàsicament, en la caixa es dedica al cobrament dels serveis prestats al client.

Recepcionista i/o telefonista: és la persona encarregada de rebre tots els clients que es dirigeixin al local, facilitant la informació que sol·liciten i acompanyant al departament que correspongui. Té cura i s'encarrega de la centraleta de telèfon.

Grup 6. Personal subaltern

Aprenent: és la persona vinculada a l'empresa amb un contracte per a la formació.

Guarda: és la persona que durant el dia o a la nit, té com responsabilitat la guarda i cura de l'establiment, i la seva obligació és la d'avisar de qualsevol anomalia als seus caps, complint les normes rebudes.

Personal de neteja: és la persona que s'encarrega de realitzar treball de neteja en l'establiment.

CAPÍTOL IV

Període de prova, promoció professional, ascensos, treballs de superior i inferior categoria i mobilitat funcional

Article 14

Període de prova

1. L'ingrés es considera provisional, sempre que es concertí 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, tres mesos.
- e) Grup professional 5, un mes. Excepte al cap i l'oficial administratiu que serà tres mesos.
- f) Grup professional 6, quinze dies

2. Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavis ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal (IT), maternitat, adopció o acolliment que afectarà al treballador/a durant el període de prova, llevat de pacte en contra, no interromprà el còmput del mateix.

Article 15

Promoció professional i ascensos

La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliqui comandament seran de lliure designació de l'empresari. No obstant, podrà convocar concurs entre els treballadors del grup.

Per a la resta de treballadors, les empreses establiran sistemes que, entre 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, podran participar la representació dels treballadors.

Article 16

Treballs de superior i inferior categoria

El personal podrà realitzar treballs de la categoria immediatament superior a aquells que estigui classificat, no com a ocupació habitual, sinó en casos de necessitat preemptòria i curta duració, que no excedeixi del temps legalment establert.

Durant el temps que duri aquesta prestació, els interessats cobriran la remuneració assignada a la categoria exercida circumstancialment, i l'empresa, si es perllongués per un temps superior, haurà de cobrir la plaça d'acord amb les normes reglamentàries sobre ascensos.

Així mateix, si per conveniència de l'empresa, es destina un productori a treballs de categoria professional inferior a la que està adscrit, sense que per això es

perjudiqui la seva formació professional ni hagi d'efectuar comeses que suposin vexació o menyscabament de la seva missió laboral, el/la treballador/a conservarà la retribució corresponent a la seva categoria.

Si el canvi de destí, a què es refereix el paràgraf anterior, tingués el seu origen en la petició del/de la treballador/a, se li assignarà la retribució que correspongui al treball efectivament prestat.

Article 17

Mobilitat funcional

La Direcció de l'empresa podrà assignar als treballadors qualsevol de les funcions pròpies de les diferents categories afins al seu grup professional, sempre d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

CAPÍTOL V

Jornada, descans i vacances

Article 18

Jornada

La jornada laboral per els anys de 2006-2010 serà:

A. Centres d'Estètica i Bellesa de Catalunya : Any 2006, la jornada laboral serà la mateixa que l'any 2005.

Any 2007, 1800 hores anuals de presència

Any 2008, 1785 hores anuals de presència

Any 2009, 1770 hores anuals de presència

Any 2010, 1755 hores anuals de presència

B. Perruqueria de senyores de Barcelona i província: durant el temps de vigència del present conveni (anys 2006 al 2010), el nombre d'hores anuals de presència serà d'1.755 hores.

C. Perruqueria de cavallers de Catalunya i Perruqueria de senyores de Tarragona, Lleida i Girona :any 2006, 1800 hores anuals de presència.

Any 2007, 1800 hores anuals de presència

Any 2008, 1785 hores anuals de presència

Any 2009, 1770 hores anuals de presència

Any 2010, 1755 hores anuals de presència

D. Dies laborals anuals de treball: per a tot el sector, per a l'any 2007, 271 dies; per a l'any 2008, 269 dies; i per als anys 2009 i 2010, 267 dies cada any.

Article 19

Descansos

Els treballadors/es han de fer un dia i mig de descans setmanal com a mínim, tenint preferentment lliure el diumenge, essent el mig dia de descans optatiu preferentment: dissabte a la tarda o el dilluns al matí. En els casos que un treballador/a hagués de treballar un diumenge o dia festiu, no previst en el calendari la compensació serà de dos dies de descans ininterromputs, per acord de les parts els dos dies de descans poden ser acumulats.

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

Article 20

Horari

Excepte acord de les parts, la jornada no ha de començar abans de les 9 hores ni finalitzar després de les 20 hores. Excepte per als centres de treball que tinguin instal·lat dos torns o exerceixin en les grans superfícies.

Article 21*Perllongació de la jornada*

El personal de les categories professionals que integren els grups 2, 3 i 4 del present Conveni, hauran de perllongar la seva jornada laboral, quan resulti necessari per no haver acabat un servei iniciat abans de la finalització de la mateixa, sempre que la Direcció de l'empresa presti la seva conformitat. El temps corresponent a cada perllongació serà compensada per mitjà d'un altre descans, de la mateixa duració, a gaudir, dins dels deu dies laborals immediatament següents, en el moment en què hagin acordat el treballador i la Direcció. De no arribar a un acord, el temps lliure es gaudirà en el límit final de la jornada del dècim dia laborable immediatament següent.

Article 22*Hores extraordinàries*

Queden prohibides la realització d'hores extraordinàries no estructurals. En el cas que es facin hores extraordinàries, si no existeix acord entre les parts, es compensaran, preferentment amb temps de descans, a gaudir, en un termini màxim de 30 dies, amb increment del temps de descans del 50 % i pel supòsit d'abonar-se, l'import serà d'un 50% més sobre el valor d'una hora normal (veure article 30 del present conveni).

Article 23*Vacances*

Tot el personal que es regeixi per aquest Conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances a l'any. El període o períodes de vacances anuals podran donar-se en qualsevol període de l'any, garantint per l'any 2010 que, com a mínim, es realitzin catorze dies, entre el 7 de juny i els mesos de juliol a setembre. El sistema de gaudir les vacances, es pactarà dintre de cada empresa, en els termes establerts a l'article 38.2a de l'Estatut dels treballadors i, excepte pacte en contra, s'iniciaran a partir de la data de finalització del descans setmanal.

Dels 30 dies de vacances naturals, com a mínim vint-i-dos dies hauran d'ésser laborables, havent-se de confeccionar un calendari de vacances durant el primer trimestre de l'any, fent-ho públic als treballadors. D'existir representació sindical, l'empresa intentarà arribar a acords amb dita representació. No obstant, a petició del treballador/a, l'empresa estendrà una certificació del període de vacances que té assignades.

Article 24*Llicències*

El treballador, previ avís i justificació, podrà 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 pel naixement de fill i per defunció, accident o malaltia greus, hospitalitzacions o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parentes fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quant, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.
- e) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a un hora de absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en cas de que ambdós treballin.

f) Dos dies per assumptes propis. Dels quals, no podrà coincidir amb l'anterior o posterior a un festiu local, autonòmic o nacional, ni amb perllongació de vacances. Aquest apartat no afecta aquells treballadors a qui, amb data 31.12.2005, se'ls estigués aplicant el Conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província, al tenir els esmentat treballadors tres dies més reconeguts de vacances a l'any, en les condicions de gaudi marcades en el mencionat conveni. Els treballadors/es que hagin causat baixa en el sector perdran el dret.

g) Un dia de permís per matrimoni de pares, germans i fills dels dos cònjuges. El permís serà de dos dies si el casament té lloc fora de la comunitat autònoma; 1 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, es concediran 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 la seva realització dins de la jornada de treball.

i) El treballador/a tindrà permís per assistir al metge de capçalera de 4 hores al trimestre i 4 hores més per acompanyar a familiars de primer grau.

Per al no previst en aquest article, caldrà ajustar-se a les previsions de 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 tindran el mateix tractament a efecte de llicències, que una parella de dret. S'entén com "parella de fet", aquella que estigui convivint de fet, estigui empadronats en el mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre municipal del domicili o, si no hi ha, de la Generalitat o Registre públic oficial per aquestes situacions, i això, amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retributiu. L'empresa pot sol·licitar en tot cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

Per allò no previst en aquest article, caldrà ajustar-se a les previsions de l'art. 37.3 de l'Estatut dels treballadors o, en el seu cas, a la disposició addicional onzena de la Llei orgànica 3/2007.

Article 25

Suspensió amb reserva del lloc de treball

Per maternitat:

1. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de l'interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència de que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare demanarà reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas de què ambdós progenitors treballin, la mare, al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent us del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas de que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, el què serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o, en defecte d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el neonat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes que reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte que es refereix aquest apartat, tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes als quals es refereix el present apartat podran 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 progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat i en l'article 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

2. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

Per paternitat:

En els supòsits de naixença de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'art. 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o aco-

l·liment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en els apartats anteriors.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en els apartats anteriors, sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en els apartats anteriors o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte a que es refereix aquest article, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius.

Article 26

Excedències

Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

Excedència forçosa:

Es concedirà a aquell treballador/a que sigui designat o escollit per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball. La duració de l'excedència serà la de l'exercici del càrrec.

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

Excedència voluntària:

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Excedència maternal, paternal i per a la cura d'un familiar.

1. El treballador/a tindrà dret:

a) A un període no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si es el cas, de la resolució judicial o administrativa.

b) A un període no superior a dos anys per a atendre a la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

2. El període d'excedència en ambdós supòsits, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant el mateix a l'assistència a cursos de formació professional, a quina participació haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

3. Durant el primer any tindrà dret a la reserva de lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 27

Jubilació

La jubilació, en la seva modalitat contributiva, excepte pacte individual, per a totes les persones afectades per aquest Conveni, serà obligatòria als 65 anys, sempre que reuneixi els requisits exigits per la Llei per a tenir dret a la referida pensió.

Referent a això, les empreses es comprometen, a l'empar de l'establert a la Disposició addicional 10a de l'Estatut dels treballadors, o bé a transformar un contracte temporal en indefinit, o bé a la contractació d'un nou treballador, per cada jubilació forçosa als 65 anys d'edat que es produeixi.

Article 28

Jubilació parcial

1. Vigent el Reial Decret 1131/2002, de 31 d'octubre, o norma de tenor semblant que el substitueixi, tot treballador menor de 65 anys tindrà dret a accedir a la jubilació parcial en els termes previstos en l'esmentada norma, quedant l'empresa obligada a acceptar-ho sempre que la jubilació es sol·liciti i obtingui el nivell màxim previst en l'esmentada norma i, en aquest cas, l'empresa haurà d'efectuar la contractació de personal prevista en la citada normativa.

2. Els treballadors que accedeixin a jubilació parcial, en la forma prevista en el paràgraf anterior, prestaran servies en la resta de jornada de treball que en cada moment marqui el Conveni col·lectiu. Les parts hauran d'arribar a un acord per determinar les jornades a treballar, que hauran de ésser agrupades i de forma continuada anualment.

3. El contracte de relleu es podrà formalitzar amb treballadors desocupats o amb treballadors vinculats a l'empresa per contracte de duració determinada. Finalitzada la jubilació parcial per causa de jubilació ordinària, l'empresa estarà facultada per a acordar l'extinció del contracte de treball de relleu. En el contracte de relleu es podrà incloure el pacte d'hores complementàries previst en l'Estatut dels treballadors, que es regirà pel que estableix la normativa d'aplicació.

En el supòsit de que durant la vigència del present conveni, hi hagués una modificació legal de la normativa sobre la contractació temporal, caldrà ajustar-se al que estableix la nova regulació, adaptant-les per part de la Comissió paritària, en tot cas, a l'esperit de negociació del present Conveni.

CAPÍTOL VI

Règim econòmic

Article 29

Temps retribuït

Excepte pacte contrari, es pressuposa que la prestació del treball es subscriu en la modalitat denominada a temps complet o jornada completa, en la qual la retribució serà determinada d'acord amb la duració 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 30

Salari hora /dia individual

Als efectes de qualsevol circumstància en què hagin de valorar-se temps d'abonament de salaris, s'acudirà al salari hora individual, a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any de que es tracti i dividir l'esmentat valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a meritjar l'esmentat salari.

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

Article 31

Treball a temps parcial

Les retribucions a que fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral complerta. El treballador/a que tingui establert un règim laboral d'una part de la jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada complerta corresponent a la seva categoria professional.

Article 32

Característiques de la retribució

Principis generals:

1. Sistema retributiu: el sistema que s'estableix en aquest conveni substitueix totalment al règim salarial que, de dret i fet, s'aplicava en les empreses des del primer moment en què aquest conveni entri en vigor, quedant establert:

a) Salari garantit: és el component salarial que retribueix la jornada normal i complerta i s'estableix en els annexos d'aquest conveni per a cada categoria professional. La seva retribució serà per catorze mensualitats, de les quals dos són gratificacions extraordinàries.

b) Salari inicial: només en aquells establiments en què els treballadors tinguin la possibilitat fiable de controlar les quantitats realment ingressades per la seva activitat, i a opció de l'empresa, se'ls podrà abonar la seva retribució amb el salari inicial diari corresponent a la seva categoria professional més la participació en ingressos que s'estableix en l'apartat 2 del present article. Excepte en els centres d'estètica en què la remuneració de les categories professionals recollides en el punt 2, apartats b), c) i d), sempre s'aplicarà el salari inicial més la participació en ingressos, sense que, en cap cas, la suma de les dues quantitats pugui ser inferior al salari garantit de la seva categoria professional.

2. Salari variable: són els complements o quantitats que es perceben segons els percentatges sobre la facturació realitzada. I només per a les categories que a continuació s'indiquen, i que són:

a) Oficial major de perruqueries de senyores: rebrà, a més dels emoluments que li correspondrien com a Oficial de 1a, una altra quantitat equivalent al 10% de dits emoluments per compensació de la seva responsabilitat.

b) El personal del grup 2 (Llicenciats i Diplomats). En el seu cas rebrà, els emoluments que li corresponguin, el percentatge a percebre en concepte de salari variable serà el que tingui establert o estableixi en un futur, de comú acord entre empresa i treballador.

c) Professionals d'especialitat, oficials de perruqueria, esteticistes. També les categories de tatuatge i pearcing, manicura, i maquillatge: del total brut sense IVA dels ingressos del seu treball percebran un 13%.

d) Auxiliars de perruqueria i esteticista auxiliar: aquestes categories tindran un 3%, que es deduirà del 13% dels ingressos de les categories d'oficials, indicats en l'apartat c).

3. Complement d'antiguitat: el present conveni no inclou dins de la seva estructura salarial el complement per antiguitat. Als treballadors/es que estiguessin percebent quantitats en concepte d'antiguitat, l'esmentat concepte se'ls canviarà per un de nou, que passarà a denominar-se plus de compensació, veure article 34 del present conveni.

Article 33

Increment salarial

Les parts acorden que la voluntat, és la d'arribar en un futur a una equiparació salarial en tot el sector i dins del territori de Catalunya.

Per l'any 2009, s'aplicaran els salaris dels annexes 1 a 3, que suposen un increment del 2% sobre les taules salarials del 2008 revisades.

Per l'any 2010, les taules salarials dels annexes 1 al 3 s'incrementaran en un 2%.

Article 34

Plus de compensació

Aquest plus substitueix al complement per antiguitat i tindrà un tractament diferent de la resta dels complements. A partir de l'1 de gener del 2007, les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu, procediran a l'aplicació d'aquest nou article. Tots els treballadors contractats a partir de l'1 de gener del 2007, no generaran antiguitat. Els treballadors que amb data 31/12/2006, es trobessin treballant, consolidaran la seva antiguitat. En cas que existís algun treballador/or que a l'any 2007 generés un nou quinquenni, aquest treballador el consolidarà, no generant més quinquennis. El plus d'antiguitat no serà ni absorbit ni compensat per que aquest es substitueix pel concepte d'Antiguitat. No obstant, es tindrà en compte el següent:

- a) Una vegada 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'incrementarà amb 0,70 % més sobre l'esmentada, i així, cada any.
- b) Aquest plus de compensació tindrà consideració salarial i es tindrà en compte per a establir el salari, així com en la retribució de les pagues extraordinàries.

Article 35

Complement ad personam

Una vegada actualitzats els salaris en les empreses amb les taules que figuren als annexos 1, 2 i 3, la diferència entre el que està cobrant el treballador i les taules, la quantitat que excedeixi, ha de passar a aquest complement. Excepte les quantitats per antiguitat, que passaran a ser plus de compensació. Les quantitats per primes o incentius que generin diferències, es mantindran com a tals.

Article 36

Pagament de salaris

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

Qualsevol que sigui la forma de pagament mai donarà dret al treballador a permís, retribuït o no, per a absentar-se del treball pel cobrament de les seves retribucions.

Article 37

Plus de vestuari i eines

El vestuari escollit per l'empresa deurà ser renovat anualment per aquesta.

En el supòsit de que el vestuari no inclogui el calçat, el utilitzat pel treballador, deurà ajustar-se al pla de prevenció de riscos de cada empresa.

Les eines i utensilis necessaris pel desenvolupament del treball, aniran a càrrec de les empreses, excepte les tisores en el sector de perruqueria, que en el supòsit de que les empreses no les facilitin, aniran a càrrec del treballador, i l'empresa abonarà en concepte de plus d'eines un import de 6 € mensuals.

Article 38

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 de l'1 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, a raó del salari garantit d'un mes, més el plus de compensació, i que es reportaran:

- 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 hagués ingressat en l'empresa en el transcurs de l'any o que hagués cessat durant el mateix, les rebrà a prorrateig, segons el temps de treball.

Les empreses podran prorratejar mensualment l'import de les dues pagues extraordinàries, d'acord amb el treballador.

CAPÍTOL VII

Salut laboral en el centre de treball

Article 39

Prevenició de riscos laborals

Caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenició de riscos laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència de les previsions de la citada Llei, les parts entenen que la Salut és un dret fonamental i que cal treballar en pro que la salut en el treball sigui un valor en si mateix, pel que es pacta que, de conformitat amb la LPRL, les empreses establiran un model d'organització de la prevenició a l'empresa.

L'empresa designarà amb els representats legals dels treballadors amb responsabilitat directa en salut laboral, el número de treballadors que hauran d'existir i que realitzin funcions de prevenició interns. També es pactarà la formació que hauran de tenir aquests últims.

Article 40

Vigilància de la salut

Amb independència del que disposa la Llei ja mencionada en l'article 38, cada any, tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica a través de la Mútua o de l'entitat sanitària, degudament autoritzada per aquesta finalitat, que tinguin les empreses contractades. Aquesta revisió ha d'estar d'acord amb el que estableix la LPRL.

Article 41

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 es resolbran a partir de la dita prescripció facultativa, les empreses assignaran, a la dona embarassada, els llocs de treball de menys esforç i perill, garantint-li després el lloc habitual, una vegada es produeixi el naixement. Per allò no disposat en aquest article caldrà ajustar-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.

CAPÍTOL VIII

Millores de caràcter social

Article 42

Complement per accident o malaltia professional

En cas d'accident de treball, les empreses han de complementar la prestació d'Incapacitat temporal a que el treballador/a tingui dret fins al 100% del salari mitjana dels 12 últims mesos, des del primer dia i fins a un màxim de 75 dies. L'esmentat pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a que el treballador/a tingui dret.

Article 43

Assistència a consultori mèdic

Quan el treballador/a, dins de la seva jornada laboral, requereixi visita al metge de família, les empreses concediran permís, sense pèrdua de retribució. Es disposarà igualment del mateix permís, en el cas de necessitat d'assistència mèdica de família, pel suposat de familiar de primer grau.

En ambdós casos el permís serà pels temps necessari a l'efecte, amb justificació prèvia del volant facultatiu. Els referits permisos seran independents i cadascun d'ells estarà limitat a 4 hores al trimestre no acumulables.

CAPÍTOL IX *Contractació*

Article 44

Definició i naturalesa dels contractes

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficiï tant a les empreses com al personal, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació del mateix, 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 o escrita.

Contractes eventuais: acumulació de tasques, excessos de comandes, obra o servei determinat, relleu i interinitat, previstos en l'article 15.1.b) del text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors (Llei 12/2001, de 9 de juliol). Podran tenir una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les citades causes. Si es subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa, podrà prorrogar-se, una sola vegada, sense que la duració total superi la duració màxima.

Esgotada la duració màxima, no es podrà realitzar aquest tipus de contracte al mateix treballador, en la mateixa empresa o grup d'empreses, amb independència de la causalitat del mateix; excepte per causes de relleu o interinitat.

Quan s'extingeixi un contracte de duració determinada, s'abonarà la indemnització que legalment correspongui.

Contractes de duració determinada:

Contractes en pràctiques: es podran celebrar contractes en pràctiques amb aquells treballadors que tinguin la titulació exigida segons el grup professional pel que se'ls contracti.

No seran inferiors a sis mesos i són prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions per aquests contractes seran com a mínim del 60% i 75% durant el primer i segon any respectivament, de la categoria per que es contractin per aquestes modalitats, sense que, en cap cas, estigui per sota del salari mínim interprofessional.

Contractes formatius: es podran 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 seran inferiors a sis mesos, prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions per aquests contractes seran com a mínim del 60 % i 75% de la categoria per a la formació de les quals són contractats, sense que en cap cas sigui inferior al salari mínim interprofessional; no es podrà realitzar a majors de vint-i-un anys, amb les excepcions que s'estableixen legalment.

La Comissió paritària del Conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tenir el personal contractat, per mitjà de la modalitat de pràctiques i formació, així com vetllarà 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 podrà acordar amb la seva empresa la realització d'hores complementàries, per mitjà de pacte escrit, en el que haurà de constar el nombre màxim d'hores complementàries que es podrà realitzar per any, i que no excedirà del 35% de les hores ordinàries contractades.

Les hores complementàries quina realització estigui prevista amb anticipació seran comunicades al treballador amb un preavís de set dies. Quan la necessitat de realitzar hores complementàries sorgeixi de forma no prevista, es comunicarà 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.

Pel supòsit que durant la vigència del present conveni, hi hagués una modificació legal de la normativa sobre la contractació temporal, caldrà ajustar-se al que estableix la nova regulació, adaptant-les, en tot cas, a l'esperit de negociació del present Conveni.

CAPÍTOL X

Codi de conducta laboral

Article 45

Principis generals

El present Acord sobre codi de conducta laboral té com a 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 interessos legítims de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà 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 fent ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord.

Sobre la notificació de les sancions als representants legals dels treballadors, s'estarà al que disposa la normativa legal.

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

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seva imposició.

Article 46

Actituds hostils en el centre de treball

a) Assetjament sexual:

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

b) Assetjament moral (mobbing).

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats del caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte.

Article 47

Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

Faltes lleus:

1. La de negligències, deficiències o demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no produeixi reclamació el client.

2. Fins a dos faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferiors en el seu conjunt a trenta minuts, i sempre que d'aquests retards no es derivin perjudicis greus per al servei.

3. No cursar en temps oportú la baixa o justificació corresponent quan es falti al treball per motius justificats llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
4. Les petites negligències 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 o festiu.
8. No comunicar amb la puntualitat deguda les variacions de situació a efectes de la Seguretat Social que hagin de ser posades en coneixement de les empreses. La falta maliciosa d'aquests actes es considerarà greu.

Faltes greus:

1. Més de dos 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, apartat 7.
3. Abandonar el treball sense permís de l'empresari, encara que sigui per temps breu.
4. La falta d'higiene i neteja exigida per l'empresa en l'establiment.
5. La desobediència als superiors que no impliqui gran alteració en el treball.
6. La negligència en el servei que produeixi reclamació justificada del client.
7. Negligència important en la conservació del material o articles de l'establiment.
8. La falta de respecte o consideració al públic.
9. Discussions molestes amb els companys davant del públic.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediat amonestació.

Faltes molt greus:

1. Més de dos faltes d'assistència al treball injustificadament en un període de sis mesos.
2. L'embriaguesa o consum de substàncies estupefaents durant el servei.
3. La falta d'higiene 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 falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, subordinats i clients.
7. La utilització habitual de paraules grolleres, molestes i inadequades.
8. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
9. Les freqüents baralles i renyines amb els companys de treball.
10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un període de sis mesos.
11. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com a delictes en el vigent Codi Penal.
12. La simulació de malaltia o accident.
13. Competència deslleial.

Article 48

Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin 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 d'un a vint dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a quaranta-cinc dies i/o acomiadament.

Article 49*Prescripció*

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

Article 50*Sancions a les empreses*

Caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent i normes d'aplicació.

CAPÍTOL XI*Diversos***Article 51***Mediació i arbitratge*

Les parts signants del present Conveni general s'adhereixen a l'acord per a la solució extrajudicial dels conflictes laborals del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) en l'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 52*Formació professional contínua*

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, es promourà la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

1. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- 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'introdueixen 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 les certificacions acreditatives de la formació contínua en tot l'àmbit sectorial d'aplicació d'aquest Conveni i proposar a l'Institut Català de Qualificacions Professionals l'homologació de les certificacions.

2. La Comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que hauran de dur-se a terme a través del desenvolupament del present Conveni, atenent als objectius assenyalats en el paràgraf anterior, informant-se del seu compliment i resultat amb la periodicitat i forma que es determini.

3. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la Comissió sectorial de formació, els plans finançats per les pròpies empreses o per mitjà de concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses facilitaran l'ús de les seves instal·lacions per a desenvolupar les activitats anteriors.

4. La formació s'impartirà, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral. L'assistència del personal serà obligatòria quan s'imparteixi dins de la jornada laboral, havent de disposar, 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 suport ple al Pla de formació, quan li sigui requerit, en activitats del mateix, i en l'àrea de la seva competència.

6. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació del personal o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de formació.

7. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos el personal que hagi participat en menys ocasions i aquell que estigui exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs.

8. En el marc del present Conveni es constitueix la Comissió sectorial del futur Acord Nacional de Formació Contínua de Catalunya, que estarà integrada al 100% per les parts signants del Conveni, 50% per les organitzacions patronals, i 50% per les sindicals.

9. Els plans de formació professional es finançaran a través de les següents vies:

a) Els plans de formació aprovats per la Comissió sectorial de Formació del Conveni que es desenvolupin en virtut del futur Acord nacional de formació contínua de Catalunya. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresarials i organitzacions sindicals afectades pel present Conveni col·lectiu podran sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establertes en tal 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 53

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 que es reconeix als delegats/des i membres del Comitè d'empreses els drets, garanties i funcions establertes en l'Estatut dels treballadors i a la resta de disposicions legals vigents.

Per això, la Comissió paritària del present Conveni col·lectiu tindrà la funció de detectar, avaluar, concretar, proposar i realitzar el seguiment de totes aquelles actuacions que siguin necessàries relatives a les qüestions referides en el paràgraf primer del present article, i controlar la qualitat de la formació professional i la formació contínua dels treballadors afectats pel present Conveni, a l'efecte del qual es reunirà de forma obligatòria amb una periodicitat quadrimestral, a simple requeriment de qualsevol de les organitzacions patronals o sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

Article 54

Dret supletori

En tot allò no previst en aquest Conveni col·lectiu, caldrà ajustar-se al que disposen les lleis i la resta de normes de caràcter general, en quant sigui aplicable a les relacions a què es refereix aquest conveni.

Article 55

Clàusula de desvinculació

Les empreses que acreditin objectiva i feaentment situacions de pèrdues mantingudes en l'exercici comptable fiscal anterior, podran sol·licitar la no aplicació de l'increment salarial de l'any en curs pels treballadors. El procediment per no aplicar els increments salarials establerts en aquest Conveni col·lectiu serà el següent:

1. Les empreses que, segons el seu criteri, concorrin en les circumstàncies anteriorment enunciades i pretenguin acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació, comunicaran en el termini no prorrogable de trenta dies naturals, a comptar des

de la publicació oficial del present Conveni en el DOGC, als representants dels treballadors i a la Comissió paritària del conveni.

2. La Comissió paritària sol·licitarà la documentació, controls, opinions i garanties que estimi procedents i entre una altra documentació estarà:

- 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 podrà demorar-se més d'un mes a comptar de la data en què estigui completada la informació que s'hagi sol·licitat.

4. Només amb l'acord favorable de la Comissió paritària, l'empresa podrà acollir-se a la clàusula de desvinculació i quedarà exempta de l'aplicació dels increments d'aquest Conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen, a una vegada que la futura Llei de qualificacions professionals entri en vigor, a constituir una comissió de treball per a determinar la incidència en el sector de perruqueries, estètica i bellesa, així com adaptar el conveni a la vigent llei 5/2002 i normes que la desenvolupen en cada moment.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Els treballadors/es que a data 31 de desembre del 2005, se'ls apliqués el Conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província, conservaran a títol individual:

Natalitat: la treballadora embarassada gaudirà de 112 dies (cent dotze dies) d'Incapacitat transitòria, a elecció de la interessada, amb dret a canviar de lloc el treball, per prescripció facultativa, a partir del quart mes.

Es tindrà 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 aquest concepte la suma de 60'10 euros, en el benentès que si pare i mare treballen en la mateixa empresa, percebrà cada un d'ells la meitat de l'esmentada quantitat.

Vacances: tot el personal afectat pel conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província tindrà dret a 30 dies naturals de vacances a l'any i tres dies més: un a elecció de l'empresari i els altres 2 a elecció del treballador, que no pot 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 què 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 90 (noranta dies).

En cas de malaltia amb hospitalització, l'esmentat complement del 100%, s'estendrà durant el període d'hospitalització més un període de la mateixa duració per a la seva recuperació, amb el mateix límit de 90 (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 any natural, per la qual cosa es cobren els 3 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'abonarà el 75% de la base de cotització.

En cas de baixa per maternitat es complementarà 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 30 dies següents.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Els treballadors/es que a data 31 de desembre del 2005, el Conveni d'aplicació fos el d'instituts de bellesa i centres d'estètica de Catalunya, conservaren a títol individual:

Premi de fidelitat i constància: per aquest concepte el personal tindrà dret a percebre una mensualitat de quantia fixa més antiguitat o si és el cas, de salari garantit, més antiguitat, en ambdós casos al complir els quinze, vint i vint-i-cinc anys de serveis ininterromputs en la mateixa empresa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Els treballadors/es que a data 31 de desembre de 2005, se'ls aplicà el Conveni general de treball de perruqueries, instituts de bellesa i gimnasos (estatal), conservaran el plus de transport. La quantitat que las taules salarials de l'any 2009 marquen per l'esmentat plus, és d'1.50 € per dia treballat. Per a l'any 2010 l'esmentada quantitat s'incrementarà amb el mateix percentatge que estableix l' article 33 del present Conveni col·lectiu.

(10.130.023)
