

CAPÍTULO IX

Artículo 44. *Comisión Paritaria y permanente.*

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio se constituirá la Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará formada por un miembro representante de los trabajadores, designado por la Comisión negociadora de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan proponer a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo establecido en las disposiciones en vigor y de general aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales y de horas extras

Año 1997

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus transp. — Pesetas	Plus vestuar. — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Hora extraordinaria — Pesetas
Personal Directivo y Técnico					
Director general	162.743	8.701	—	171.444	—
Director administrativo	154.587	8.701	—	163.288	—
Director comercial	154.587	8.701	—	163.288	—
Director de Personal	154.587	8.701	—	163.288	—
Titulado superior	146.858	8.701	—	155.559	—
Titulado medio	139.515	8.701	—	148.216	—
Personal Administrativo					
Jefe 1.º administrativo	140.257	8.701	—	148.958	1.628
Jefe 2.º administrativo	125.343	8.701	—	134.044	1.456
Oficial 1.º administrativo	102.779	8.701	—	111.480	1.607
Oficial 2.º administrativo	94.240	8.701	—	102.941	1.094
Auxiliar administrativo	73.719	8.701	—	82.420	857
Veendedor	102.779	8.701	—	111.480	—
Telefonista	73.719	8.701	—	82.420	857
Mandos intermedios					
Jefe de Departamento o Sección ..	146.858	8.701	—	155.559	—
Encargado	139.515	8.701	—	148.216	1.610
Supervisor	102.779	8.701	—	111.480	1.194
Personal Operativo					
Celador	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Auxiliar de Servicios	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Auxiliar de Limpieza	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Azafata	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Operador	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Conductor	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Personal Oficinas Varios					
Ayudante	71.113	8.701	—	79.814	719
Peón	68.933	8.701	—	77.634	719

11635 RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares.

Visto el texto del Convenio Colectivo General para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares (número de código 9.910.955), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1997, de una parte, por la Federación Española de Peluqueros y Peluquerías de Señoras y la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FES-UGT y AA.DD.-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Rcal Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO GENERAL DE TRABAJO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES

CAPÍTULO I

Normas de configuración del Convenio

Artículo 1.

El presente Convenio general es firmado:

De una parte: La Federación Española de Peluqueros y Peluquerías de Señoras y la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros.

Y de otra parte: Las centrales sindicales de FES-UGT y AA.DD.-CC.OO.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente Convenio.

Artículo 2. *Estructura de la negociación colectiva.*

La estructura de la negociación colectiva en el sector de peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio General del Sector: Sustituye, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. el 7 de octubre de 1994, a la Ordenanza de Trabajo de las empresas dedicadas a la peluquería, institutos de belleza, gimnasios y similares, aprobada por Orden del 28 de febrero de 1974. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2. Las disposiciones del presente Convenio poseerán eficacia directa en todas aquellas materias, salvo las relativas a los incrementos salariales pactados, jornada anual, horario de trabajo, vacaciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial. Estas últimas materias, en caso de no quedar reguladas específicamente en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio general.

Se entiende que las referencias contenidas en este texto relativas al término «Convenios Colectivos de ámbito inferior», se refieren tanto a los ámbitos funcional como territorial, y todo ello interpretado de acuerdo con lo establecido en los artículos 5 y 6 del presente Convenio general.

Artículo 3. *Concurrencia de Convenios.*

Los supuestos de concurrencia de Convenios de distintos ámbitos se resolverán aplicando los principios siguientes:

1. Principio de suplementariedad: En todas aquellas materias que sean de eficacia indirecta, el Convenio general actuará como supletorio de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

2. Principio de condiciones más beneficiosas: Las condiciones más favorables para los trabajadores establecidas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas.

Asimismo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, consideradas globalmente y en cómputo anual.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una mejora en favor de los trabajadores, superando globalmente los acuerdos de este Convenio, será de aplicación al presente Convenio general a partir de su entrada en vigor.

Artículo 4. *Cláusula de no aplicación.*

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

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

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

Artículo 5. *Ámbito de aplicación funcional.*

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

- Peluquerías.
- Institutos de belleza.
- Salones de manicura, pedicura y depilación.
- Establecimientos de baños, saunas, gimnasios y similares.

Asimismo queda comprendido en este Convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en Sanatorios, Colegios, Círculos de Recreo, Hoteles, Balnearios, Espectáculos Públicos, Clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otras normas o Reglamentaciones de Trabajo que afecten con carácter general a las Empresas de quienes dependen.

Artículo 6. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio es aplicable a todo el territorio del Estado Español y, asimismo, se aplicará de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 7. *Ámbito de aplicación personal.*

Afectará este Convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

Artículo 8. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio general entrará en vigor el día 1 de marzo de 1997 sea cual fuera la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 9. *Denuncia y prórroga.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con veinte días de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de

formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que han convenido el presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

Para el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del presente Convenio general le den contenido conforme a la legalidad.

CAPÍTULO II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Artículo 11. *Ingreso.*

Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del presente Convenio, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior y en la legislación vigente.

Artículo 12. *Período de prueba.*

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

- Grupo profesional 0: Seis meses.
- Grupo profesional I: Un mes.
- Grupo profesional II: Tres meses.
- Grupo profesional III: Seis meses.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización alguna. Una vez concluido el mismo el contrato producirá plenos efectos.

2. La situación de Incapacidad Temporal (IT) que afectara al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 13. *Promoción profesional y ascensos.*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Para el resto de trabajadores las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Antigüedad.

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

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 16. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de unas divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

- a) Profesionales de la Peluquería, Belleza, Gimnasios, Saunas y Similares.
- b) Administración, Informática y Organización.
- c) Comercial.
- d) Servicios Generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Dentro de un mismo grupo profesional, para que los trabajadores adscritos a una determinada división orgánica puedan realizar las funciones de un puesto de trabajo incluido en otra distinta, será necesario que posean o reciban, en caso de carecer de ella, la formación específica que les capacite para ello.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

A. Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B. Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de relación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C. Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.

D. Conocimientos:

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

E. Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F. Complejidad:

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

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 17. Grupos profesionales.

Grupo profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y eoodinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización

conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política empresarial, financiera o comercial.

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

Grupo profesional 1. Criterios generales.—Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación.—Con carácter general, Graduado escolar o certificado de escolaridad, o equivalente.

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

Tareas manuales.

Operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiéndose por tales aquellas que requieren poco adiestramiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas y mascarillas, etc.).

Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales a las distintas secciones de la empresa.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de limpieza.

Tareas de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.

Tareas auxiliares de mantenimiento de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Tareas de despacho de billetes de entrada y demás operaciones concernientes al servicio de taquilla en gimnasios y saunas.

Tareas complementarias de atención al cliente.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Telefonista y/o recepcionista.

Etcétera.

Grupo profesional 2. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Formación a nivel de Graduado Escolar o de Formación Profesional 1, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

Cambios de color en el cabello.

Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.

Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo en función del estilo seleccionado.

Aplicar técnicas de manicura, pedicura, escultura y aplicación de prótesis de uñas.

Realizar tratamientos estéticos específicos a manos y pies.

Aplicación de tratamientos cosméticos y capilares, sin intervenir en su diagnóstico.

Utilización de aparatos complejos para la realización de todo tipo de tratamientos, tales como rayo láser, microvisores, vaporizadores, etc.

Eliminación del vello por procedimientos mecánicos o decolorarlo para camuflarlo.

Aplicar técnicas de estética a la higiene facial y corporal.

Aplicar maquillajes adaptados al cliente y a las circunstancias en que se lucirá.

Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y afines y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal.

Confección de toda clase de prótesis capilares sin intervenir en el diagnóstico y diseño de las mismas.

Aplicación de toda clase de masajes en gimnasios y saunas.

Tareas de socorro necesarias para evitar accidentes en establecimientos de baños.

Preparación y cuidado de los baños y saunas.

Tareas auxiliares a la enseñanza teórico-práctica en gimnasios y saunas.

Personal dedicado a la puesta en marcha y mantenimiento de toda clase de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Tareas de operación de equipos de télex o facsímil.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto del movimiento diario.

Operador de ordenador.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios, tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales.—Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia Dirección, según el tamaño de la empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.—A nivel de ESO, Técnico en Peluquería o Estética Personal Decorativa y sus equivalentes en FP 2.

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

Dirección técnico-artística del salón.

Diagnóstico de las alteraciones capilares con indicación de los tratamientos estéticos para la aplicación de las técnicas de higiene capilar.

Diagnóstico y diseño para la realización de las diversas prótesis capilares.

Diagnóstico e indicación del tratamiento estético, específico para manos y pies.

Diseño para la aplicación de maquillajes faciales y corporales de fantasía, optimizando las condiciones de seguridad e higiene.

Peinados acabados y recogidos.

Controlar la acción promocional para optimizar las ventas y alcanzar los objetivos previstos.

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Dirección y enseñanza teórico-práctica en gimnasios y saunas.

Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Funciones de análisis de aplicaciones informáticas.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos, con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Etcétera.

Artículo 18. *Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional.*

En la gestión del proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se crean en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes del Convenio.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, en los ámbitos inferiores.

Se establece el siguiente modo de operar:

1. Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio en los ámbitos inferiores podrán emitir de mutuo acuerdo instrucciones que, en cualquier caso, se ajustarán a lo dispuesto acerca de esta materia en el Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares.

2. Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.

3. La Comisión Paritaria del presente Convenio posee competencia exclusiva en la interpretación de lo establecido en este título. No obstante, en el supuesto de que se produjeran discrepancias y ambas partes, de mutuo acuerdo, así lo convinieran, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria

de los respectivos Convenios Colectivos de ámbito inferior, para que ésta dirima por la vía de la mediación o arbitraje las diferencias habidas.

Las resoluciones de dicha Comisión deberán ser ratificadas por la Comisión Paritaria Estatal.

Artículo 19. *Garantía individual.*

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñen la tarea o tareas que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Todo ello sin merma de lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio.

Artículo 20. *Equivalencias.*

Entretanto no se disponga legalmente una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación por los presentes grupos profesionales, los mismos coexistirán con las categorías profesionales pactadas en los Convenios de ámbito inferior a los efectos de dicha cotización y, eventualmente, para la correcta aplicación de los incrementos salariales previstos en este Convenio general y en los respectivos Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Artículo 21. *Trabajos en distinto grupo profesional.*

La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La encomienda de trabajos a un grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, sin perjuicio de lo que en los Convenios de ámbito inferior venga dispuesto respecto al régimen de ascensos en la misma, y salvo en los casos en los que el motivo de la decisión empresarial sea la sustitución por servicio militar, objeción de conciencia o incapacidad temporal. La retribución, mientras se desarrollen estas funciones de superior grupo profesional, será la correspondiente al mismo.

En el caso de que al trabajador se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá superar los tres meses, conservando, en todo caso, la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador. En el caso de destinar al trabajador a funciones de un grupo inferior, la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Plantilla.*

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, en el término de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», formalizarán por cada centro de trabajo, la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

Nombre y apellidos del trabajador.

Número de afiliación del trabajador a la Seguridad Social.

Grupo profesional o grupo de cotización.

Centro o centros de trabajo donde preste sus servicios.

Dirección del centro o centros de trabajo anteriormente citados.

Fecha de ingreso en la empresa o de alta en la Seguridad Social.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores, y se expondrán en todos los centros de trabajo para su comprobación. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria correspondiente.

CAPÍTULO III

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 23. *Jornada.*

La jornada laboral será de mil ochocientas horas anuales.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre, sin que esta obligación pueda rebasar los cuarenta y cinco minutos.

Artículo 24. *Horario.*

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

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Como regla general, el descanso mínimo semanal comprenderá la tarde del sábado, o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 25. *Vacaciones.*

El período o períodos de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en los respectivos Convenios Colectivos de ámbito inferior. En todo caso, su duración nunca será inferior a treinta días naturales, debiéndose confeccionar el calendario vacacional durante el primer cuatrimestre del año, exponiéndose en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO IV

Licencias y excedencias

Artículo 26. *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 en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos podrán ampliarse hasta 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) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 27. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. La solicitud se formalizará por escrito, con expresión de los motivos.

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

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia maternal o paternal queda regulada según lo establecido en las Leyes 1/1994, de 20 de junio, y 42/1994, de 31 de diciembre.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurra la siguiente circunstancia: Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por designación o elección.

Terminado dicho período, el trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo o función.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 28. *Estructura salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base: Es la retribución fijada atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, la cual quedará determinada por los Convenios Colectivos de ámbito inferior. En ausencia de pacto se estará a lo establecido en las tablas anexas al presente Convenio según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

El salario base se percibirá en doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias (junio y diciembre).

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo, tales como las personales, de puesto de trabajo o de calidad en el trabajo.

Se considerarán en cualquier caso complementos no consolidables en el salario del trabajador los de puesto de trabajo y los de calidad en el trabajo.

No tendrán la consideración de salario las percepciones extrasalariales: Son las cantidades de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo, las cuales no formarán parte en ningún caso de la base de cotización a la Seguridad Social.

A los efectos de este Convenio, se establece un plus extrasalarial de locomoción, para todos los grupos profesionales, en función de los días efectivamente trabajados.

Se estará a lo establecido en las tablas anexas.

Horas extraordinarias: Queda prohibida la realización de horas extraordinarias no estructurales. En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias estructurales, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, salvo pacto en contrario.

Artículo 29. *Promoción económica.*

El presente Convenio general no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad.

A partir del 1 de marzo de 1997, en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo general, se operará de la siguiente manera para proceder a la adaptación de lo dispuesto en el párrafo precedente:

Primero.—Los trabajadores contratados a partir del 1 de marzo de 1997 no generarán aumentos periódicos por el concepto de antigüedad.

Segundo.—Aquellos trabajadores que hubiesen generado aumentos periódicos por años de servicio con anterioridad al 1 de marzo de 1997, verán consolidadas dichas cantidades como complemento salarial (Plus Convenio), las cuales serán objeto de revisión durante 1997 y 1998 en la misma cuantía en que se incremente el salario base en los convenios colectivos de ámbito inferior. En el supuesto de no existir convenio colectivo de ámbito inferior la cuantía de la revisión a estos efectos será la correspondiente a aplicar al salario base el IPC final a 31 de diciembre de 1997 y a 31 de diciembre de 1998, disminuido en ambos casos en 0,5 puntos. A partir del 1 de enero de 1999 no serán objeto de revisión salarial.

Tercero.—A efectos de lo dispuesto en el apartado segundo, la determinación de la cantidad total correspondiente al Plus Convenio contemplará también los derechos en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 30. *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.

CAPÍTULO VII

Mejoras de carácter social

Artículo 31.

En los supuestos de accidentes de trabajo, el trabajador percibirá a cuenta de la empresa hasta el 100 por 100 del salario real, desde el primer día.

CAPÍTULO VIII

Contratación

Artículo 32. *Definiciones y naturaleza de los contratos.*

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa los trabajadores se clasificarán en:

- Fijos.
- Interinos.
- Temporales.

1. Son trabajadores fijos los vinculados a la empresa en virtud de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido de forma verbal o escrita.

2. Son trabajadores interinos los que sustituyen a un trabajador durante su ausencia por causas de enfermedad (IT), servicio militar, prestación social sustitutoria y otros de naturaleza análoga que obliguen a la empresa a reservar su plaza ausente.

3. Son trabajadores temporales los vinculados a la empresa por un contrato de duración determinada de naturaleza coyuntural, estructural o formativa.

Los contratos concertados de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 1.b) y 3 del Real Decreto 2546/1994, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, y siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

Artículo 34. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas y cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

9. La falta de respeto o consideración al público.

10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.

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

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.

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

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

5. El robo, hurto o malversación.

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

7. La blasfemia habitual.

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

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

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

Artículo 36. *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.

Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 37. *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 38. *Sanciones a las empresas.*

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

Artículo 39. *Mediación y arbitraje.*

Las partes firmantes del presente Convenio general se adhieren al acuerdo para la solución extrajudicial de los conflictos laborales (ASEC), suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO.

Artículo 40. *Formación Profesional Continua.*

Las partes firmantes del presente Convenio general, conscientes de la importancia de la Formación Profesional, necesaria para la competitividad de las empresas y desarrollo profesional de los trabajadores, asumen el contenido del Segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. y CIG.

Artículo 41. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por doce miembros, siendo designados seis por las organizaciones empresariales y seis por las orga-

nizaciones sindicales firmantes, con las funciones que se indican a continuación:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
2. Interpretación de las normas y preceptos contenidos en el mismo.
3. Resolución sobre la procedencia o no de las solicitudes de no aplicación del régimen salarial presentadas en tiempo y forma.
4. Resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en el presente Convenio.
5. Cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente Convenio.

ANEXO I

	Salario día — Pesetas	Paga junio — Pesetas	Paga diciembre — Pesetas	Total año — Pesetas
Grupo 0 (según contrato)	—	—	—	—
Grupo 1 (menor 18 años)	1.971	59.130	59.130	837.675
Grupo 1 (mayor 18 años)	2.221	66.630	66.630	943.925
Grupo 2	2.248	67.440	67.440	955.400
Grupo 3	2.283	68.490	68.490	970.275

Plus de locomoción, 65 pesetas por día efectivamente trabajado.

ANEXO II

Adecuación de la clasificación profesional

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo general se comprometen a fomentar durante su vigencia la transformación de las categorías profesionales existentes en la Ordenanza y los respectivos Convenios Colectivos de ámbito inferior vigentes por los grupos profesionales establecidos en el mismo, para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 15 y siguientes del Convenio Colectivo general.

Por este motivo, acuerdan elaborar el siguiente Anexo de Adecuación como instrumento clarificador para la implantación de los grupos profesionales recogidos en el Convenio Colectivo general.

Grupo I:

Manicura, Pedicura y Depiladora.
Camarero o Camarera de Cabina.
Taquillera.
Fogonero-Ayudante.
Auxiliar.
Recepcionista.
Telefonista.
Ordenanza.
Limpiadora.
Limpiabotas.
Botones.
Peón.
Aprendiz.
Menores de dieciocho años.

Grupo II:

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.
Esteticista.
Ayudante o Ayudanta.
Masajista.
Bañero socorrista.
Maquinista.
Monitor de gimnasia.
Cajero.
Vendedores.

Grupo III:

Oficial mayor.
Oficial especial.
Profesora de belleza y Esteticista.
Esteticista o Especialista en tratamientos de belleza.
Encargado de baños.
Encargada de salón.

Profesor de natación.
Encargado de gimnasio.
Profesor de gimnasia.
Jefe de administración.
Jefe de ventas.

11636 ORDEN de 12 de mayo de 1997 por la que se aplican en vía administrativa, efectos de resoluciones judiciales a determinado personal laboral del Instituto Nacional de Empleo.

En cumplimiento de lo dispuesto en las sentencias del Tribunal Supremo de 10 y 30 de diciembre de 1996, y lo establecido en el Plan de Empleo del INEM, este Departamento, en uso de las facultades que tiene conferidas, dispone:

Aplicar en vía administrativa los efectos de las citadas sentencias al personal laboral que, estando en igual situación y categoría profesional, se encontrase en servicio activo o con reserva de puesto de trabajo en el citado Instituto el día 1 de enero de 1997 y que fue contratado por obra o servicio determinado según el Plan de Contratación de Personal, informando favorablemente por la Dirección General de la Fundación Pública el día 6 de octubre de 1992, y aprobado por la Subsecretaría del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tal y como previenen los artículos 66 y concordantes de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial; 56 y 57 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y 110 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 12 de mayo de 1997.—P. D. (Orden de 21 de mayo de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 27), el Subsecretario, Marino Díaz Guerra.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11637 ORDEN de 8 de mayo de 1997 por la que se modifican las normas reguladoras del Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Cultivos Protegidos y del Seguro Combinado de Viento y Pedrisco en Aguacate.

De conformidad con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados y lo indicado en el Reglamento que la desarrolla, en relación con las funciones encomendadas a la Entidad Estatal de Seguros Agrarios en lo que se refiere al Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Cultivos Protegidos y al Seguro Combinado de Viento y Pedrisco en Aguacate, dispongo:

Artículo primero.

En la Orden de 19 de mayo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 31), modificada en la Orden de 17 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 31), por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, precios y fechas de suscripción en relación al Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Cultivos Protegidos, se introducen las siguientes modificaciones:

1.1 En el anejo de la Orden en el apéndice II: Producciones asegurables en el área I se introduce la siguiente modificación:

«En la provincia de Murcia el término municipal de Cehegín se establecen como producciones asegurables todas las flores, tanto en cultivo único como en alternativas.»

1.2 En el anejo de la Orden el apéndice III, precios en el área I que pasan a ser: