

Divendres, 13 de setembre de 2013

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cazcarra, SL, per als anys 2013-2020 (codi conveni núm. 08013922012006)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cazcarra, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de maig de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cazcarra, SL, per als anys 2013-2020 (codi conveni núm. 08013922012006) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CAZCARRA, SL, PARA LOS AÑOS 2013-2020

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITOS

Artículo 1

Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la provincia de Barcelona.

Si en un futuro se abrieran centros en otras provincias también les será de aplicación el presente Convenio a todo el personal.

Artículo 2

Ámbito Funcional

Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los centros de trabajo que existan o se puedan crear en un futuro de la empresa CAZCARRA, SL donde se desarrollen las siguientes actividades:

- a) Prestación de Servicios de Imagen Personal, Corporativa y Organización de Eventos.
- b) Venta al menor y/o mayor de productos de estética y perfumería.
- c) Formación en la Imagen Personal: Maquillaje, Estética, Peluquería, Asesoría, etc.

Artículo 3

Ámbito Personal

Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo y a los centros de trabajo de la empresa incluida en su ámbito territorial y funcional.

Divendres, 13 de setembre de 2013

Las disposiciones de este Convenio no se aplicarán al personal a quien hace referencia el RD 1.382/1985, de 1 de agosto, que se regirá únicamente por esta norma y por lo que se pacte con la dirección.

## Artículo 4 Ámbito Temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2020, fecha en la cual, si no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado de año en año y si hubiera sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los efectos económicos se aplicarán para cada año de vigencia del convenio con carácter retroactivo desde el 1 de enero, a partir del 1.1.2013.

El presente convenio será de aplicación desde el momento de su firma.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 5 Composición y Funcionamiento

Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y para todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse en el cumplimiento del presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada por los representantes de los trabajadores y por el mismo número de representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán a las personas que realicen labores de presidente y secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los acuerdos serán tomados mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las partes y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60 % de la representación empresarial y del 60 % de la representación de los trabajadores.

Esta Comisión fija su domicilio, para recibir las consultas o para cualquier petición de las funciones que tiene encomendada, en la sede de c/ Comte Borrell nº 230, de Barcelona (08006).

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por trimestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronal que han firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días laborables, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

#### Artículo 6 Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

1.1. Cuando se reciba en el domicilio de la Comisión una solicitud de intervención se transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2. La Resolución de la Comisión se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante. A los efectos pertinentes, toda la documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución. La Comisión notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

1.3. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Mediar o Arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio o aquéllos que, promoviéndose por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo en los términos establecidos en la legislación vigente.

6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán las establecidas en el artículo 64 del presente Convenio Colectivo y de acuerdo con lo establecido en el RDLET.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en la Disposición Adicional Cuarta.

### CAPITULO TERCERO

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 7

La disciplina y organización del trabajo son facultades específicas del empresario y se ha de ajustar a aquello previsto en el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones aplicables.

### TÍTULO SEGUNDO

#### DEL PERSONAL

##### CAPÍTULO PRIMERO

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### Artículo 8

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con la función que realice en la empresa, se clasificará en uno de la siguiente manera:

##### Clasificación funcional

##### PERSONAL FORMADOR:

Formador/a Titulado.  
Formador/a No Titulado/a.  
Experto/a.  
Instructor/a Especialista.  
Formador/a Auxiliar "on Line".

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

### PERSONAL DE IMAGEN:

Asesor/a de Imagen.  
Peluquero/a.  
Esteticista.  
Manicura.  
Maquillador/a.  
Organizador /a de Eventos.  
Auxiliar de Eventos e Imagen.

### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

Jefe/a de administración o de Secretaria.  
Oficial.  
Redactor/a – Diseñador/a.  
Auxiliar.  
Recepcionista.

### PERSONAL MERCANTIL:

Gestor de Negocio.  
Agente Comercial.  
Demostrador/a.  
Asesor/a Comercial / Dependiente/a.  
Almacenero/a.

### PERSONAL DE SERVICIOS:

Personal de Limpieza.  
Empleado de Mantenimiento.  
Personal no Cualificado.

### CONTRATO EN FORMACIÓN:

Aprendiz.

### CATEGORÍAS FUNCIONALES TEMPORALES:

Director.  
Subdirector.  
Coordinador.  
Responsable de Área.

Las categorías funcionales temporales del personal anteriormente citado, así como su jornada y complemento salarial específico se mantendrán mientras desarrollen estas funciones.

En el supuesto que, por motivos organizativos o por cualquier otro, un trabajador ostentase más de un cargo, pero sólo realizase la jornada adicional de uno de ellos, percibirá únicamente el complemento funcional de mayor cuantía.

Los representantes de los trabajadores y de la Empresa homologarán todas las categorías no previstas en este Convenio.

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías son las que figuran en el Anexo I, que forma parte integrante de este Convenio; tienen carácter enunciativo y no comportan la obligación de estar todas previstas.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

### GRUPOS PROFESIONALES:

#### GRUPO 1.

Formador/a Titulado.  
Jefe/a de administración o de Secretaria.  
Gestor de Negocio.

#### GRUPO 2.

Formador/a No Titulado/a.  
Oficial.  
Agente Comercial  
Demostrador/a.

#### GRUPO 3.

Asesor/a de Imagen

#### GRUPO 4.

Experto/a.  
Redactor/a–Diseñador/a.

#### GRUPO 5.

Organizador /a de Eventos.

#### GRUPO 6.

Instructor/a Especialista.  
Formador/a Auxiliar "On Line".  
Asesor/a de Imagen  
Peluquero/a.  
Esteticista.  
Manicura.  
Maquillador/a.  
Auxiliar de Eventos e Imagen  
Auxiliar.  
Recepcionista.  
Asesor/a Comercial/Dependiente/a.  
Almacenero/a.  
Personal de Limpieza.  
Empleado de Mantenimiento.  
Personal no Cualificado.

#### GRUPO 7.

Aprendiz.

### CARGOS FUNCIONALES TEMPORALES:

Director.  
Subdirector.  
Coordinador.  
Responsable de Área.

Los Cargos Funcionales Temporales de los grupos anteriormente citados, así como su jornada y complemento salarial específico se mantendrán mientras desarrollen estas funciones.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

En el supuesto que, por motivos organizativos o por cualquier otro, un trabajador ostentase más de un cargo, pero sólo realizase la jornada adicional de uno de ellos, percibirá únicamente el complemento funcional de mayor cuantía.

Los representantes de los Trabajadores y de la Empresa homologarán todos los grupos no previstos en este Convenio y/o que puedan crearse en un futuro.

A título informativo se mantendrán transitoriamente la definición de las categorías profesionales que figuran en el Anexo I, que serán sustituidas por los grupos profesionales del presente Convenio.

### Artículo 9 Movilidad Funcional

La movilidad funcional dentro de la empresa no tiene otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral, con la finalidad de dar mayor flexibilidad a la estructura empresarial.

De manera excepcional, y con el objetivo de dar cierta flexibilidad a la estructura empresarial, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito funcional del presente convenio, realizarán aquellas tareas que le sean requeridas por sus superiores, sin menospreciar su dignidad profesional. Dichas tareas deberán ser comunicadas al trabajador/a y a los representantes legales, si hay, con indicación clara de los trabajos a realizar y de su duración, con la finalización automática en el momento que desaparezca la causa que las motivó. La empresa velará para que, en la medida de lo posible, esta movilidad no recaiga siempre en los mismos trabajadores/as.

### Artículo 10 Traslado de Centro

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia dentro de los límites de la misma.
2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios distintos que no disten más de 60 Km.

En todo caso, y en ambos supuestos la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores afectados conforme a los siguientes criterios, según del supuesto que se trate:

- a) Si el traslado se debiese a necesidades meramente coyunturales de un centro, el trabajador se trasladará por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación.
  - b) Si el traslado fuese definitivo, se preavisará con treinta días de antelación.
3. Trasladar a sus trabajadores a centros de trabajo de otras Empresas para realizar su actividad. Deberá existir un contrato de colaboración o prestación de servicios.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### CONTRATACIÓN

#### Artículo 11. Especificaciones de la contratación.

Todas las contrataciones se regirán por la normativa específica y vigente para cada tipo de contrato con las únicas excepciones siguientes:

- a) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción: tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- b) Contrato para la realización de una Obra o Servicio Determinado: queda identificado y será válido, entre otras situaciones, cuando la Empresa suscriba acuerdos con terceros, tanto empresas privadas como Instituciones y

Divendres, 13 de setembre de 2013

Administraciones Públicas para prestarles servicios o cursos y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

Estos contratos tendrán una duración máxima de 4 años.

c) Contrato en Prácticas: La retribución será el 80% durante el primer año y el 90 % durante el segundo año de vigencia de la retribución establecida en este convenio para su categoría profesional.

El período de prueba será el mismo que se especifique en este convenio para las mismas categorías profesionales.

d) Contrato de Formación: El período de prueba será el que se especifique en la normativa vigente en cada momento.

El contrato podrá realizarse por una duración mínima de 6 meses.

e) Contrato Fijo Discontinuo: Dadas las peculiaridades de la actividad de este sector, la Empresa podrá utilizar los contratos de Fijos Discontinuos de la modalidad de Tiempo Parcial.

### CAPÍTULO TERCERO

#### PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DE PERSONAL

##### Artículo 12

##### Período de Prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba, que por su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal Formador, Jefe Administrativo: 4 meses.
- b) Personal Mercantil, Personal de Imagen y de Administración: dos meses.
- c) Personal de Servicios: un mes.
- d) Para todo el personal contratado por tiempo indefinido el periodo de prueba será de 6 meses.
- e) Los contratos Indefinidos de "apoyo a los emprendedores": 12 meses.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos el mencionado período.

##### Artículo 13

##### Vacantes

Se entiende como vacante la situación producida en la Empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

Las vacantes que se produzcan en las categorías de los diferentes apartados de la clasificación funcional del personal, se podrán cubrir con personal de categorías inferiores de dichos apartados.

La Dirección de la Empresa determinará la necesidad o no de cubrir la vacante y el personal más idóneo.

##### Artículo 14

##### Cese Voluntario

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro estará obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo con los siguientes términos de preaviso:

- Personal Formador, Jefe Administrativo: dos meses.
- Personal Administrativo, Personal de Imagen y Mercantil: un mes.
- Personal de Servicios y contratos en Formación: quince días.

b) El personal que ostente un Cargo Funcional el preaviso tendrá que ser con 1 mes más adicional al establecido anteriormente.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

c) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

### TÍTULO TERCERO

#### JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### JORNADA DE TRABAJO

###### Artículo 15 Generalidades

La empresa podrá adecuar en cada momento los horarios y las jornadas a sus necesidades teniendo en cuenta que no se realizarán más de 9 horas diarias, salvo que se deban recuperar horas para completar el horario semanal, mensual o anual.

Cuatrimestralmente se procederá a la regularización de la jornada anual con el fin de evitar grandes desvíos que impidan su regularización de una forma ordenada. En caso de detectarse desviaciones significativas, la regularización podrá realizarse en periodos inferiores.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida y con todo lo necesario preparado y listo para el comienzo del trabajo a realizar.

En el caso de no trabajar las horas necesarias indicadas para completar el cómputo semanal, o anual pactado, éstas se realizarán durante el resto de días del mes o año, según las indicaciones de la dirección hasta completar dicho cómputo.

Todos los trabajadores en jornada continuada disfrutarán de un período de descanso que nunca será computado como de trabajo efectivo, debiéndose recuperar para realizar su jornada contratada.

El disfrute de los días de descanso y vacaciones especificados en este Convenio, en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este Convenio, que se tendrá que realizar en su totalidad.

###### Artículo 16 Jornada Semanal.

La jornada semanal se distribuirá según las necesidades de la empresa, generalmente de lunes a viernes pero podrá extenderse a sábados, domingos y festivos en los casos de asistencia a ferias, promociones o similares y cursos intensivos de especialización para profesionales.

###### Artículo 17 Jornada Anual.

Se confeccionará un calendario laboral anual (enero–diciembre), que se pondrá en conocimiento de los trabajadores.

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.825 horas de trabajo efectivo.

###### Artículo 18 Jornada Adicional.

Todos los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial, a instancias de la titularidad y previo acuerdo entre las partes podrán ampliar su jornada contratada según lo establecido al efecto en la legislación laboral vigente y en especial a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.



Divendres, 13 de setembre de 2013

## Artículo 19. Flexibilidad.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo establecida en el presente convenio para cada uno de los grupos profesionales y categorías, todo ello de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del RDLET.

## Artículo 20 Horas Extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio o de la pactada en su contrato, excepción hecha de los artículos 18, 22 y 48. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la libre aceptación al trabajador.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### VACACIONES Y DESCANSOS

#### Artículo 21 Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 22 días laborables, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

El período de vacaciones será fijado por la empresa y comunicado a los trabajadores, haciéndolo público en el calendario laboral, preferentemente se disfrutarán en el mes de agosto y períodos de menor actividad.

Las vacaciones se computarán, a todos los efectos y dadas las características de la Empresa de septiembre a agosto.

Una vez marcadas las vacaciones colectivamente, individualmente o iniciado su disfrute, éstas no se suspenderán, ni se modificarán salvo necesidades de la empresa y previo acuerdo entre las partes.

El personal que no realice su trabajo durante todos los días de la semana los días de vacaciones marcados como laborables se entenderá proporcional a los días de trabajo semanal efectivo. Tantos días de vacaciones como días laborables trabaja en un mes.

El disfrute de los días de vacaciones en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este Convenio, que se tendrá que realizar en su totalidad, ya que ha sido confeccionada teniendo en cuenta dicha situación.

#### Artículo 22 Descansos

Todo el personal a jornada completa tendrá derecho a 7 días laborables de descanso. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en relación al tiempo efectivamente trabajado. Estos se fijarán por la empresa. La empresa podrá sustituir todos o algunos de estos días de permiso por tiempo de trabajo, siempre que se retribuyan las horas correspondientes. Estas horas se retribuirán de acuerdo con la fórmula siguiente:

Salario base anual (especificado en tablas para cada categoría) dividido por el número de horas anuales correspondientes a cada una de ellas.

Las horas realizadas como consecuencia de la aplicación del apartado anterior no tendrán, en ningún caso, el carácter de horas extraordinarias.

Si por motivos de distribución horaria, el trabajador no pudiera realizar la jornada anual pactada, no le serán de aplicación los apartados anteriores, hasta que realice la totalidad de las horas contratadas, en este caso el salario anual no se verá reducido por no realizar las horas anuales pactadas.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

El personal que no realice su trabajo durante todos los días de la semana los días de descanso marcados como laborables se entenderá proporcional a los días de trabajo anual efectivo.

El disfrute de los días de descanso en ningún caso reducirá la jornada anual pactada o establecida en este Convenio, que se tendrá que realizar en su totalidad, ya que ha sido confeccionada teniendo en cuenta dicha situación.

### Artículo 23 Ceses

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante éste.

La empresa podrá optar entre abonarlas en la liquidación o dar los días para disfrutarlos antes de la finalización del contrato.

Si el trabajador, en el momento del cese, hubiera disfrutado de más días de vacaciones que los que le correspondan hasta esa fecha, se le podrán descontar de la liquidación correspondiente.

## CAPÍTULO TERCERO

### ENFERMEDADES, PERMISOS

#### Artículo 24 Incapacidad temporal

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, como máximo, durante los 5 primeros días en un período de 12 meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales fijas mensuales a excepción de los pluses de Dedicación que no computarán en ningún caso a estos efectos.

El total de 5 días solo se podrá aplicar, como máximo, entre las dos primeras bajas que se produzcan en cada período de 12 meses.

Una vez agotados los 5 días anuales o las dos bajas el trabajador pasará a recibir las cantidades establecidas en la legislación vigente.

Si la baja médica continuada fuera superior a 30 días, el trabajador percibirá a partir del día 31 el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales mensuales hasta el día 90.

Si el trabajador no tuviera derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, sólo será de aplicación este artículo a partir del momento en que tenga derecho.

En el caso de los trabajadores que vinieran cotizando por topes, la Empresa compensará, como máximo, hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

#### Artículo 25 Permisos retribuidos

Los trabajadores, con el aviso y justificación previa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento, defunción de un hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el término será de 4 días naturales.

- c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día por casamiento de un hijo, hermano o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, habrá que atenerse a lo que esta disposición en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica disponga.

f) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

g) Para realizar exámenes oficiales, los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, manteniendo su retribución y habrán de justificar, tanto la formalización de la matrícula como el haber asistido a los exámenes.

### Artículo 26

#### Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta 4 días laborables de permiso sin sueldo, por año, que podrán de ser concedidos si se solicitan con un preaviso de 5 días laborables y si las necesidades de la Empresa puedan ser atendidas.

Este permiso solo se podrá solicitar un máximo de 2 veces sin poder sobrepasar globalmente los 4 días de permiso.

### Artículo 27

#### Maternidad y Adopción

Los trabajadores tendrán derecho a la retribución salarial total durante los períodos de descanso fijados al Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y normativa que desarrolle la conciliación de la vida familiar y laboral.

### Artículo 28

#### Paternidad.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso de paternidad de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores y normativa legal de aplicación, vigente en cada momento.

### Artículo 29

#### Lactancia

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1/2 hora con la misma finalidad. El mencionado período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges. En caso de parto múltiple el permiso se multiplica por el número de hijos que se tenga.

En todos los aspectos derivados de la lactancia no contemplados en este Convenio se aplicarán las modificaciones legislativas introducidas por la ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges.

En caso de parto múltiple tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada uno de los hijos que se tenga.

De acuerdo entre las partes los 30 minutos de reducción de jornada pendientes podrán acumularse y transformarse en días de ausencia que se disfrutarán a continuación del alta de maternidad o cuando determinen las partes.

## CAPÍTULO CUARTO

### CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

#### Artículo 30.

##### Generalidades.

La formación se podrá llevar a término tanto en la empresa como fuera de ésta, utilizando tanto recursos propios como procedentes de la Administración o de terceras instituciones. De esta obligación se derivará el deber de asistencia.

Los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, si es necesario, derivados de la asistencia a actividades englobadas dentro del proyecto de formación marcado por la empresa, serán asumidos por ésta.

Divendres, 13 de setembre de 2013

Cuando el personal haya recibido formación financiada por la empresa y extinguiere su contrato voluntariamente o por despido declarado procedente el trabajador/a deberá compensar a la empresa por los gastos ocasionados por dicha formación, que serán valorados mediante un contrato de fidelidad antes de iniciar dicha formación y se estará a las cláusulas del mismo.

### CAPÍTULO QUINTO

#### EXCEDENCIAS

##### Artículo 31 Tipos

La excedencia podrá ser forzosa, especial o voluntaria, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ningún caso el trabajador tendrá derecho a retribución, excepto lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

##### Artículo 32 Excedencia Forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Para el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector.

El descanso de un año para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de nueve años de ejercicio activo en la empresa.

##### Artículo 33. Garantías.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo de su duración y a reincorporarse al centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, con la presentación previa de la correspondiente documentación acreditativa.

##### Artículo 34 Excedencia Especial por Cuidado de Familiares.

a) Se concederá durante un máximo de 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. La excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, es su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

b) Se concederá para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por enfermedad grave, no pudiera valerse por sí mismo. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa sólo la concederá a uno de ellos por razones de funcionamiento. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia deberán solicitar su reingreso en la Empresa con un mes de antelación como mínimo. La duración máxima será de 24 meses y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo o a otro igual o de similar categoría. Cuando dos familiares trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

c) Agotado el plazo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo de un mes anterior a finalizar la misma solicitare y obtuviese excedencia voluntaria.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

### Artículo 35 Excedencia Voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador con petición por escrito con una antelación mínima de 3 meses; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

Esta excedencia empezará a disfrutarse el entre los meses de julio y septiembre, ambos incluidos en el caso del personal formador, excepto que por acuerdo de las partes se marque otro período de inicio.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un 4 meses y un máximo de cinco.

### Artículo 36 Garantías

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria solo conservará el derecho al reingreso si en la Empresa hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

## CAPÍTULO SEXTO

### JUBILACIONES

#### Artículo 37 Jubilaciones.

A todos los trabajadores de la empresa le serán de aplicación todas las jubilaciones que estén reguladas por la legislación vigente.

Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder, previo acuerdo con la empresa, a la jubilación parcial siempre que cumplan los requisitos y condiciones exigidas por la legislación vigente.

El trabajador concertará un contrato a tiempo parcial por el que reduzca su jornada y su salario proporcionalmente. Estas reducciones se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de 65 años deberá ser sustituido simultáneamente por otro trabajador mediante el contrato de relevo.

Si el trabajador accede a la jubilación parcial con 65 años ó más, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.

## TÍTULO CUARTO

### RETRIBUCIONES

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 38 Pago de salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales y en su articulado.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos y dentro de la jornada laboral. Serán abonados en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

Las tablas que figuran en el Anexo II, de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 17 y siguientes.

Estas tablas salariales reflejan la adaptación de todos los conceptos retributivos que se tenían en cuenta en las diferentes estructuras salariales de los convenios que en la práctica se venían aplicando.

Artículo 39.  
Jornadas Completas.

Las tablas que figuran en el Anexo II y II BIS de este Convenio corresponden a las jornadas completas que para las diferentes categorías se pactan en los artículos 15 y siguientes.

Artículo 40  
Cómputo de Antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso del trabajador en la empresa, excepto en los casos de suspensión de contrato que se estará a lo establecido legalmente.

Artículo 41  
Pagas Extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base. Se harán efectivas antes del 15 de julio y del 23 de diciembre. A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el término del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad. Al personal que cese o ingrese en la empresa durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes citado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 42  
Prorrateo de pagas

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores de la empresa podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no se estuviera haciendo hasta la fecha.

Artículo 43  
Retribuciones Proporcionales

Las retribuciones de trabajadores que realicen el trabajo de diferentes grupos profesionales o categorías (polivalencia funcional) se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada uno de los grupos profesionales o categorías.

Artículo 44  
Retribuciones de los Contratos a Tiempo Parcial

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas anuales contratadas.

En el momento que el trabajador cause baja en la empresa, por cualquier circunstancia, se procederá a calcular la liquidación correspondiente, en función de las horas efectivamente trabajadas y las horas efectivamente cobradas en base a la jornada contratada, procediéndose a su regularización, tanto positiva como negativa, que resulte.

Artículo 45  
Anticipos de Salario.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual devengado.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

### Artículo 46 Horas Extras.

Por cada hora extra realizada el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que le corresponda de acuerdo con la siguiente fórmula salario base anual (especificado en tablas para cada grupo profesional o categoría) dividido por el número de horas anuales correspondientes a cada una de ellas, o a compensar en días de descanso en proporción al número de horas realizadas, según acuerde el empresario.

## CAPITULO SEGUNDO

### COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

#### Artículo 47 Plus de Dedicación.

Podrá existir un plus de dedicación en función de una determinada actividad complementaria realizada por el trabajador.

Esta actividad, con un horario totalmente flexible, consistirá en la atención a clientes o la realización de trabajos urgentes e imprescindibles para la buena marcha de la empresa. Este complemento es incompatible con el abono de horas extraordinarias.

El pacto se realizará por escrito y no creará ningún tipo de derecho adquirido pudiéndose dejar sin efecto por cualquiera de las partes, comunicándolo por escrito con quince días de antelación.

#### Artículo 48 Complemento por función.

Al personal que se le otorgue alguna de las categorías funcionales descritas en el artículo 8 percibirán, mientras ejerzan ese cargo, un complemento por puesto de trabajo por el valor que se establece en las tablas salariales.

Este complemento se percibirá por 12 mensualidades.

#### Artículo 49 Comisiones.

Cualquier empleado y en particular aquellos que realicen funciones comerciales podrán percibir éste complemento como incentivo a la captación de nuevos clientes y aumento de las ventas de la empresa. Será de carácter voluntario por parte de la empresa y las cantidades percibidas no tendrán carácter consolidable.

## CAPÍTULO TERCERO

### COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

#### Artículo 50 Plus de Transporte o Distancia

Este plus extrasalarial se percibirá por 11 mensualidades y su valor será en especificado en el Anexo II y en los contratos a tiempo parcial, será calculado proporcionalmente a las horas contratadas.

Este plus no se percibirá durante los períodos en el que no se realice actividad laboral como las IT, maternidad, faltas de asistencia incluidas las justificadas, etc.

#### Artículo 51 Ropa de Trabajo

Una vez al año, la empresa proporcionará al personal el uniforme apropiado para el desarrollo del trabajo de cada uno/a, con la obligación de usarlos durante las horas de actividad laboral.

Es competencia del trabajador/a la limpieza y mantenimiento de su vestuario.

El vestuario será devuelto al finalizar su relación laboral.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

Este plus extrasalarial se percibirá por 11 mensualidades y su valor será en especificado en el Anexo II y en los contratos a tiempo parcial, será calculado proporcionalmente a las horas contratadas.

Este plus no se percibirá durante los períodos en el que no se realice actividad laboral como las IT, maternidad, faltas de asistencia incluidas las justificadas, etc.

Este plus extrasalarial se podrá suprimir si la empresa decide ocuparse de su mantenimiento. En todos los contratos de duración igual o inferior a 7 días la empresa se hará cargo del mantenimiento y no se abonará éste plus.

### CAPÍTULO CUARTO

#### MEJORAS SOCIALES

##### Artículo 52

##### Premio de Fidelidad o Permanencia

Se establece como premio de fidelidad o permanencia para todos aquellos trabajadores que cumplan 25 y 45 años de servicio interrumpido en la Empresa.

El importe del citado premio equivaldrá a 360,00 EUR y a 540,00 EUR para todos los trabajadores contratados a jornada completa.

Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial dichas cantidades serán proporcionales a su jornada.

##### Artículo 53

##### Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes

Todos los centros, tendrán concertadas 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores, las especificaciones de éstos y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Tendrá que estar asegurado todo el personal que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, aunque no figuren en los TC 2 de la empresa.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

##### Responsabilidad Civil

En la que puedan incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros.

##### Accidentes Individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 18.000 EUR, capital asegurado en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez 30.000 EUR.

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de los miembros. No hay indemnización diaria para pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.



## TÍTULO QUINTO

### CAPÍTULO PRIMERO

#### DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 54 Ausencias

El trabajador, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

##### Artículo 55 No Discriminación

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razones de su afiliación sindical, por expresar con libertad sus opiniones, así como por publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

##### Artículo 56 Representación de los Delegados de Personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente frente al empresario la representación por la cual fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los comités de empresa.

##### Artículo 57 Representación de los Comités de Empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo el censo del cual sea de 50 trabajadores o más.

##### Artículo 58

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y el resto de disposiciones legales aplicables.

##### Artículo 59 Derecho de Reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a reunirse en la misma Empresa, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones habrán de ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que no pertenezcan a la empresa y que tengan que asistir.

## TÍTULO SEXTO

### FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### FALTAS

##### Artículo 60 Tipología

Se establecen, para el personal afectado por este convenio, tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

Son faltas leves:

3 faltas injustificadas de puntualidad al lugar de trabajo durante 30 días.

Una falta injustificada de asistencia durante un término de 30 días.

Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días.

No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa.

El abandono de trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.

Falta de aseo y limpieza personal.

No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

La desobediencia a la Dirección de la Empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.

Son faltas graves:

Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificada cometidas en un término de 30 días.

Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un término de 30 días.

El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.

No informar adecuadamente a la Dirección de las incidencias que se produzcan con los clientes o alumnos.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen del personal del centro.

Faltar gravemente a la persona del alumno y a la de sus familiares.

La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, en un término de 60 días.

Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

Emplear para uso propio artículos o enseres de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma.

Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física.

Son faltas muy graves:

Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un término de 30 días.

Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un término de 30 días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa o cliente.

El acoso sexual.

El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.

La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos a materiales, útiles, aparatos y documentos de la Empresa.

El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a otras personas el contenido de éstos.

Artículo 61  
Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su cometido y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### SANCIONES

Artículo 62  
Tipología

Las sanciones serán:

Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 5 días.

Por faltas graves: advertencia por escrito; si hubiera reincidencia, suspensión, de empleo y sueldo de 5 a 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días, advertencia de despido que podrá ir acompañada de la suspensión de empleo y sueldo. Despido.

Artículo 63  
Reducción

La dirección de la empresa, teniendo presente las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

### TÍTULO SÉPTIMO

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 64.  
Inaplicación Salarial

Cuando la empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas sustanciales, de tal forma que la aplicación del régimen salarial contemplado en el presente Convenio pudiera dañar gravemente su estabilidad económica, podrán desvincularse, en la forma y manera que se indica en esta

Divendres, 13 de setembre de 2013

cláusula, del régimen salarial pactado en el presente Convenio, con la condición prioritaria de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación fija en la empresa.

El procedimiento será el siguiente:

1. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET.

2. Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo debe determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

3. Cuando la Comisión no alcance un acuerdo, se podrá iniciar los procedimientos establecidos en la Disposición Adicional Cuarta para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

4. La aplicación de esta cláusula comporta el mantenimiento de las plantillas fijas adecuadas a los diferentes niveles educativos del centro durante la vigencia de la inaplicación salarial del Convenio, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, que se estará a lo acordado.

### Artículo 65

Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo.

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será el siguiente:

Al inicio del período de consultas de quince días la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Asimismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

En caso de desacuerdo, las partes deberán seguir los procedimientos establecidos en la Disposición Adicional Cuarta.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

anterior no interrumpirà la aplicació de les possibles modificacions ordenades per la Direcció de la empresa una vegada agotada el període de consultes.

La intervenció com interlocutors davant la Direcció de la empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè de empresa o entre els delegats de personal.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors, aquesta es considerarà atribuïda a una comissió integrada per treballadors de la pròpia empresa designada conforme a lo disposat en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### Primera. Incrementos Salariales

Para el año 2013 el concepto retributivo de Salario Base y resto de conceptos económicos se mantendrá en los valores del 2012, con las variaciones que constan en las tablas salariales.

Para el resto de años el incremento salarial será el correspondiente al IPC del año anterior con las limitaciones que se establecen en esta Disposición.

Para el año 2014 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo del 1%.

Para el año 2015 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo 1,25%.

Para el año 2016 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo del 1,50 %.

Para el año 2017 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo 1,75%.

Para el año 2018 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo del 2%.

Para el año 2019 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo 2,25%.

Para el año 2020 el concepto retributivo de Salario Base se revalorizará en un porcentaje máximo 2,50%.

En el caso de que a fecha del 31 de diciembre de 2016 la cifra de desempleo registrada a nivel de todo el país, según la encuesta de población activa (EPA) publicada oficialmente fuera inferior al 10%, no se aplicará la limitación establecida para el ejercicio 2017. El mismo criterio será de aplicación para cada uno de los años posteriores al 2017, con respecto al índice de desempleo a 31 de diciembre del año anterior.

Durante la vigencia de este Convenio, se constituirá la Comisión Negociadora una vez publicado el IPC definitivo de cada año a partir del 2014, para confeccionar las tablas salariales de cada uno de esos años de acuerdo con lo establecido en esta Disposición Transitoria. Los efectos económicos serán desde el día 1 de enero del año correspondiente.

#### Segunda. Grupos Profesionales.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa adecuará todas las categorías a los grupos profesionales correspondientes, adecuándolas a las nuevas clasificaciones establecidas en el presente Convenio. Para facilitar este proceso se adjunta el Anexo II BIS.

Si alguna de las partes detectase algún error en el texto del Convenio como consecuencia de la adecuación de las categorías a los grupos profesionales, se lo comunicará a la otra parte y resolverán en Comisión Paritaria.

### DISPOSICIONES ADICIONALES.

#### Primera. Prórroga del Convenio

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero del 2021, por tácita reconducción, si no se presenta denuncia expresa de éste por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

iniciar las conversaciones en un término no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, si corresponde, serán negociadas anualmente para ser efectivas a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

### Segunda. Interpretación

En caso de dudas o discrepancias en el redactado y contenido de este Convenio se estará a lo establecido en su redacción en idioma castellano y a los acuerdos de la Comisión Paritaria.

### Tercera. Aplicación Salarial

Las tablas salariales serán vigentes desde la fecha de su firma y la Empresa deberá aplicarlas y abonar los atrasos generados dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el DOGC.

Las tablas salariales y sus efectos sólo serán de aplicación a aquellos trabajadores que se encuentren de alta en la S. Social en el momento de su publicación en el DOGC.

### Cuarta. Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se pueda suscitar, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

### Quinta. Jubilación Forzosa.

Las partes firmantes del convenio se comprometen, a que en el momento que haya un cambio normativo que permita la jubilación forzosa, a reunirse para incluir esa posibilidad en el articulado del Convenio, teniendo en cuenta el redactado anterior.

## DISPOSICIONES FINALES.

### Primera. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible que sustituyen a todos los Convenios que se venían aplicando hasta la fecha y a efectos de su aplicación práctica serán considerados global y conjuntamente en su integridad.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades anulase, invalidase o impugnase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

Las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los quince días siguientes de que la resolución correspondiente sea firme, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de sesenta días, a partir de la fecha en que sea firme la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

### Segunda. Absorción

Las mejoras económicas pactadas, los incrementos obligatorios y los que puedan establecerse por disposición legal o por Convenio podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, estén abonando la Empresa a la entrada en vigor de este Convenio, durante su vigencia y sus prórrogas.

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, esté recibiendo el personal afectado, no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

En lo que respecta al resto de situaciones y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que disfruten los trabajadores individual y colectivamente.

### Tercera. Compensación

Las disposiciones tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse en el futuro, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de las disposiciones legales, sean superiores a este Convenio también considerado y valorado conjuntamente.

En caso contrario se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio que se continuará aplicando tal como esté pactado sin ningún tipo de modificación.

### Cuarta. Consideración de Género

Todas las referencias hechas en el presente convenio a los trabajadores en género masculino, se entienden realizadas a las personas, sea hombre o mujer.

### Quinta. Ultraactividad

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, una vez finalizada la vigencia de éste y durante el período existente hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya, continuarán vigentes todas las cláusulas normativas de este Convenio.

## ANEXO I

### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

#### 1. Personal Formador:

1.1. Formador/a Titulado/a: es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación, ejerce su actividad formativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo también las demostraciones de productos como asesores/as y demostradores/as.

1.2. Formador/a No Titulado/a: es el trabajador que, careciendo de titulación académica, es designado por el centro, en base a sus conocimientos y experiencia profesional para realizar funciones formativas en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico o didáctico establecido por el centro, de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo también las demostraciones de productos como asesores/as y demostradores/as

1.3. Experto/a: es quien con los conocimientos especializados o titulación adecuada ejerce funciones de asesoramiento al equipo directivo, formadores y alumnos en temas de orientación pedagógica, psicológica o de cualquier otra especialidad vinculada a la mejora de la formación de los alumnos, desarrollo de programas y contenidos formativos. Podrá realizar tareas formativas como el instructor/a especialista en el área de su especialidad.

1.4. Instructor/a Especialista: es quien, con los conocimientos y preparación adecuada de su especialidad, participa en la formación técnica de los alumnos y en las demostraciones a clientes.

1.5. Formador/a "On line": es quien, bajo la supervisión de un formador, realiza tareas de formación, seguimiento del aprendizaje y evaluación del rendimiento en los cursos de formación "On line".

#### 2. Personal de Imagen:

2.1. Asesor de Imagen. Es la persona que, con conocimientos y formación específica sobre todos los aspectos de la imagen personal y la comunicación, se dedica a asesorar a personas, colectivos, empresas o instituciones con la finalidad de mejorar su imagen y capacidad de comunicación, para ayudar a que el cliente consiga el objetivo que desea obtener. En su trabajo coordinará a otros profesionales como peluqueros, esteticistas, maquilladores, estilistas, etc., tanto de la propia empresa como externos, para conseguir el resultado deseado.

Podrá realizar tareas formativas como instructor/a especialista en el área de su especialidad.

Divendres, 13 de setembre de 2013

---

2.2. Peluquero/a. Es la persona que con conocimientos completos y actuales de los que constituye la actividad de la peluquería asume directamente la dirección técnica y artística de los trabajos a realizar.

Distribuye la labor entre los ayudantes y resuelve cuantas cuestiones se formulen en orden a las incidencias que puedan producirse en relación con las dificultades técnicas de trabajo que surjan.

2.3. Esteticista. Es la persona que aplica diversos tratamientos de belleza a las clientas; examina el cutis del cliente y sugiere el tratamiento más adecuado, da masajes faciales y corporales; aplica tratamientos especiales para cualquier problema inestético tanto facial como corporal.

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

Distribuye la labor entre los ayudantes y resuelve cuantas cuestiones se formulen en orden a las incidencias que puedan producirse en relación con las dificultades técnicas de trabajo que surjan.

2.4. Manicura. Es la persona que cuida, masajea y embellece las manos, los pies y las uñas, utilizando para este menester todos los utensilios, lociones y cremas precisos para ello. Es además la persona que implanta, modela y esculpe las prótesis de uñas, realiza los maquillajes de fantasía en las uñas.

2.5. Maquillador/a. Es la persona que domina todas las técnicas de embellecimiento y/o transformación del rostro a través de la aplicación de maquillajes, lápices y todos aquellos productos propios para ello, realizando los maquillajes sociales, de caracterización, fantasía, etc.

2.6. Organizador de Eventos: es quien se dedica a realizar las tareas necesarias para la organización de eventos de carácter personal o empresarial como bodas, celebraciones, presentaciones de productos, convenciones, congresos, etc. También podrá realizar tareas de gestión comercial con los clientes, relacionadas con estas actividades.

2.7. Auxiliar de Eventos e Imagen: Es quien colabora en la organización y ejecución de eventos y en otras actividades relacionadas con la imagen de las empresas y la presentación de sus productos o servicios. También realiza tareas propias de azafata y atención e información a clientes en stands feriales o eventos diversos. También podrá realizar tareas propias de modelo para fotografías u otros medios audiovisuales para la presentación de productos, catálogos, imagen de empresa, desfiles de moda u otras actividades análogas.

### 3. Personal Administrativo:

3.1. Jefe/a de Administración o de Secretaría: es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y /o la secretaría de la empresa de la cual responderá ante la Dirección.

3.2. Oficial: es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

3.3. Redactor/a–Diseñador/a: Es quien redacta textos en base a la documentación facilitada por los formadores y los maqueta para su impresión o para su colocación en el campus "on line". Redacta y supervisa las comunicaciones internas y externas para que se ajusten al manual corporativo de la Empresa. Gestiona y administra el campus "on line" y la comunicación en las redes sociales como Facebook, Twitter, etc., además de la Web corporativa, blog de contenidos, tienda on line y cualquier otro elemento de comunicación digital. Podrá realizar tareas formativas como el instructor/a especialista en el área de su especialidad.

3.4. Auxiliar: comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior, también puede atender el teléfono y la recepción, pudiéndose encargar del cobro o pago de pequeñas cantidades.

3.5. Recepcionista: es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones administrativas burocráticas o de recepción, pudiéndose encargar del cobro o pago de pequeñas cantidades, de dar la información correspondiente a los clientes y de la venta de artículos o cursos, así como trabajos mercantiles.



Divendres, 13 de setembre de 2013

---

#### 4. Personal Mercantil:

Todo el personal mercantil se encargará de la reposición de los productos en los estantes, revisión y mantenimientos de los stocks, asimismo mantendrá los productos, expositores y probadores en perfecto estado para su venta y exposición, además de las funciones propias de su categoría.

4.1. Gestor de Negocio: es quien se ocupa de detectar en el mercado nuevas oportunidades de negocio, susceptibles de ser desarrolladas por la Empresa, para proponerlas a la aprobación de la dirección. Asimismo se ocupará de la puesta en marcha de los nuevos proyectos y de su comercialización, junto al resto de productos y servicios que ofrece la Empresa. Para ello, realizará las gestiones que sean necesarias tanto dentro de la Empresa, como mediante visitas y gestiones en el exterior.

4.2. Agente comercial: es quien se dedica a la promoción y venta de todos los servicios, productos y cursos que la empresa comercializa u ofrece, también asesora y realiza demostraciones de los mismos. La venta puede realizarla tanto en la empresa, desde la empresa o mediante visitas y gestiones en el exterior.

4.3. Demostrador/a: es quien conociendo las cualidades de los productos, aparatos o mecanismos y su funcionamiento da las explicaciones correspondientes a los clientes o a los alumnos, asesorando, haciendo las demostraciones pertinentes y/o aplicaciones de los productos. También puede vender los productos o maquinarias que asesora. Las demostraciones se realizarán bien en las instalaciones de la empresa o en las de los clientes, dentro o fuera de la propia plaza.

4.4. Asesor/a comercial / Dependiente/a: es la persona que recibe y atiende a los clientes para informarles de los servicios, productos y cursos que la empresa comercializa, para realizar la venta y cobro de los mismos. Realiza llamadas a clientes para información y seguimiento. Atiende la caja realizando pagos y cobros y a su vez puede atender el teléfono, la recepción, y realizar tareas administrativas y burocráticas.

4.5. Almacenero/a: Es la persona que se ocupa de la recepción y almacenamiento de las mercancías que la empresa tenga en cualquier almacén propio o de terceros, realizando tareas de suministro a los diferentes centros de venta de que ésta disponga, así como la preparación de pedidos para los clientes. Participará en la limpieza del almacén, estanterías, equipos y productos. Podrá realizar tareas de transporte de las mercancías de la empresa, siempre que disponga de la adecuada licencia oficial para la conducción de vehículos.

#### 5. Personal de Servicios:

5.1. Personal de Limpieza: es quien atiende las funciones de limpieza de los locales y materiales de la Empresa.

5.2. Empleado de Mantenimiento: es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de los elementos del inmueble.

5.3. Personal no Cualificado: es quien hace actividades que no constituyan propiamente un oficio.

#### 6. Contrato en Formación.

6.1. Aprendiz: Realizará funciones relacionadas con la formación que esté recibiendo, sea ésta de carácter ocupacional o reglada, incluyendo la orientada a la obtención de Certificados de Profesionalidad, ateniéndose a lo que en cada momento esté regulado para éste tipo de contratos.

#### 7. Categorías Funcionales Temporales:

7.1. Director. Es quien, designado por el representante de la Empresa, dirige, orienta y supervisa las actividades formativas, administrativas y/o mercantiles en todos sus aspectos y cualquier otro que le sean encomendados.

7.2. Subdirector. Es el encargado que auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

7.3. Coordinador. Es quien colabora y coordina a los diferentes equipos de trabajo en las actividades de investigación, programación y cualquier otra que le sea encomendada.

7.4. Responsable de Área. Es quien se responsabiliza una o varias áreas de trabajo.

Divendres, 13 de setembre de 2013

### ANEXO II

#### TABLAS SALARIALES 2013

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Salario Base</u>
Grupo 1.	1.118,44
Grupo 2.	999,37
Grupo 3.	893,05
Grupo 4.	810,00
Grupo 5.	750,00
Grupo 6.	684,67
Grupo 7.	Legislación vigente

#### Cargos Funcionales Temporales

Director.	400,00
Subdirector.	250,00
Coordinador.	100,00
Responsable de Área.	50,00

Este complemento por puesto de trabajo se percibirá en las 12 mensualidades según lo establecido en el artículo 48 del presente Convenio.

#### Conceptos Extrasalariales:

Plus de Transporte: 60,00 EUR. (Grupo 1 al Grupo 6).

Plus de Transporte: 20,00 EUR. (Grupo 7).

Prendas de Trabajo: 40,00 EUR.

Estos pluses extrasalariales se cobrarán por 11 mensualidades de acuerdo con lo especificado en los artículos 50 y 51 del presente Convenio.

### ANEXO II BIS

#### TABLAS SALARIALES 2013

#### PERSONAL FORMADOR:

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>
Formador/a Titulado	1.118,44
Formador/a No Titulado/a	999,3
Experto/a	810,00
Instructor/a Especialista	684,67
Formador/a Auxiliar "on line"	684,67

#### PERSONAL DE IMAGEN:

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>
Asesor de Imagen	893,05
Peluquero/a	684,67
Esteticista	684,67
Manicura	684,67
Maquillador/a	684,67
Organizador de Eventos	750,00
Auxiliar de Eventos e Imagen	684,67

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 13 de setembre de 2013

### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>
Jefe de Administración / Jefe de Secretaria	1.118,44
Oficial.	999,37
Redactor/Diseñador	810,00
Auxiliar	684,67
Recepcionista	684,67

### PERSONAL MERCANTIL:

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>
Gestor de Negocio	1.118,44
Agente Comercial	999,37
Demostrador/a	999,37
Asesor/a comercial / Dependiente/a	684,67
Almacenero/a	684,67

### PERSONAL DE SERVICIOS:

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>
Personal de Limpieza	684,67
Empleado de Mantenimiento	684,67
Personal no Cualificado.	684,67

### CATEGORÍAS FUNCIONALES TEMPORALES:

Director	400,00
Subdirector	250,00
Coordinador	100,00
Responsable de Área	50,00

Este complemento por puesto de trabajo se percibirá en las 12 mensualidades según lo establecido en el artículo 48 del presente Convenio.

### CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

Plus de Transporte: 60,00 EUR. (Grupo 1 al Grupo 5).  
Plus de Transporte: 20,00 EUR. (Grupo 6).  
Prendas de Trabajo: 40,00 EUR.

Estos pluses extrasalariales se cobrarán por 11 mensualidades de acuerdo con lo especificado en los artículos 50 y 51 del presente Convenio.

Barcelona, 20 de juny de 2013  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès