

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

Visto el texto del VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (código de convenio n.º 99009675011995), que fue suscrito, con fecha 8 de julio de 2013, de una parte, por las organizaciones empresariales CECE y ACADE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales USO, CC.OO. y FETE-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de septiembre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

Título I. Disposiciones Generales.

Capítulo I. Ámbitos.

Artículo 1. Ámbito Territorial.



El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

En los Convenios de ámbito inferior a éste y superior al de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán expresamente de la negociación: período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse a favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este convenio colectivo, articulándose la negociación colectiva a través de la estructura siguiente:

- a) Convenio Colectivo General, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional y ámbito personal tipificado en los artículo 2 y 4.
- b) Convenios colectivos de ámbito autonómico.
- c) Convenios y acuerdos colectivos de empresa salvo a aquellas materias que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores da prioridad.

Este Convenio Colectivo General y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos autonómicos y de empresa mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio Colectivo General modificar las materias no disponibles.

En el caso de los convenios colectivos de empresa o acuerdos colectivos de empresa preexistentes al VI Convenio Colectivo del Sector se les reconoce su vigencia y vinculación a este VI Convenio Colectivo del Sector y se les encomienda que en futuras negociaciones las partes alcancen acuerdos suficientes para su progresiva integración al convenio sectorial vigente en esos momentos.

Excepto los convenios de empresa, en las materias que tienen prioridad aplicativa conforme al artículo 84.2º del ET, los convenios inferiores al nacional respetarán a éste como derecho necesario de mínimos.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética; enseñanzas regladas musicales, incluso



las que se imparten en escuelas de Música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos.

También quedarán afectados por el presente Convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo anterior cuando en un mismo centro impartan simultáneamente con aquellas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2017.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 2011, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43, cuyos efectos económicos se producirán desde la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores, como consecuencia de la aplicación retroactiva de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo máximo de tres meses, a contar desde el día de la publicación en el BOE de la resolución que contenga dichas tablas salariales.

A partir de 2014, las tablas salariales serán objeto de negociación anual.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2018, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de 2 meses al término de su vigencia.

De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del ET, denunciado el convenio, en los términos establecidos en el propio convenio, si en el plazo de veinticuatro meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, el convenio perderá toda vigencia.

Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.

Artículo 5. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 6. Constitución.

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones firmantes del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

En esta primera reunión de constitución, se procederá al nombramiento de un Presidente y de un Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, números 29-31, primera planta.

Si las partes se someten, expresa y voluntariamente, al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

Las competencias de esta Comisión Paritaria serán las establecidas legalmente. Entre sus funciones, adaptará el texto convencional a las nuevas regulaciones legales y normativas que se produzcan y corregirá cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

Artículo 7. Convocatoria y Procedimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

La convocatoria la efectuará el Secretario, por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, y en la misma se especificará el orden del día, el lugar y la hora de la reunión. Igualmente, en su caso, se acompañará con la convocatoria la documentación que se estime necesaria para la deliberación de los asuntos que compongan el orden del día.

En caso de urgencia, la convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y con las condiciones de los párrafos anteriores.

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, cuyo domicilio se indica en el artículo 5 del presente convenio.

El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la Ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

Artículo 8. Adopción de Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados en función de la representatividad de cada organización miembro de la misma. En cualquier caso, para la adopción de un acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría (más del 50 por 100) de la representación empresarial, y la mayoría de la representación sindical.

La Comisión Paritaria tendrá capacidad de clasificar al personal en función de las materias impartidas.

Capítulo III. Clasificación del Personal.

Artículo 9. Organización del Trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario, y se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación a las empresas incluidas en el campo de aplicación funcional de este Convenio Colectivo.

Título II. Del Personal.

Capítulo I. Clasificación del Personal.

Artículo 10. Grupos y Categorías Profesionales.

El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo efectivo desarrollado en el centro, se



clasificará en los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

Grupo 1. Personal Docente:

A) Subgrupo Personal Docente de Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética:

Profesor titular.

Jefe de Taller o Laboratorio.

Profesor adjunto o auxiliar.

Maestro de Taller o Laboratorio.

Instructor.

B) Subgrupo Personal Docente de Centros de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Profesor titular.

Jefe de Taller o Laboratorio.

Profesor adjunto o auxiliar.

Maestro de Taller o Laboratorio.

Instructor.

Grupo 2. Personal de administración:

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Contratado en formación.

Grupo 3. Personal de Servicios Generales:

Conserje.

Oficial de 1ª.

Celador.

Portero.



Personal no cualificado.

Empleado de limpieza.

Contratado en formación.

Artículo 11. Definiciones de las Categorías de los Grupos Profesionales.

Profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación académica exigidas por la legislación aplicable, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el centro.

Jefe de Taller o Laboratorio: Es quien, reuniendo la titulación académica correspondiente, imparte las clases prácticas en materias de formación profesional.

Profesor adjunto o auxiliar: Es el Profesor que, designado por el titular del centro, colabora con el profesor titular en el desarrollo de los programas.

Maestro de Taller o Laboratorio: Es quien colabora en el desarrollo de las clases prácticas en materias de formación profesional, bajo la dependencia de quien tenga a su cargo las mismas.

Instructor: Es quien impone la docencia, en función de sus conocimientos específicos.

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y la Secretaría del Centro, de todo lo cual responderá ante su titular.

Oficial Administrativo: Es quien bajo la dirección del Jefe de Administración, o del titular de la empresa, ejerce funciones burocráticas y contables, que exigen iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, de atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el departamento de Administración.

Contratado en formación: Es el trabajador que mantiene relación laboral con el centro, en virtud de un contrato específico de formación.

Conserje: Es quien atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del centro, organizando el servicio de ordenanzas y personal auxiliar.

Portero: Es quien realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada. Vigilancia de las dependencias y personas que

entren y salgan, velando por qué no se altere el orden. Se cuida de la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integre el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Tiene a su cargo el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes. Tiene a su cuidado el normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

Oficial de 1ª: Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

Celador: Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos. Colabora con el personal docente en las actividades educativas de carácter práctico.

Personal no cualificado: Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

Empleado de limpieza: Es quien tiene a su cargo el servicio de limpieza de las instalaciones del centro.

Artículo 12. Categorías Temporales Funcionales.

Se consideran categorías temporales funcionales las de Director, Subdirector, Jefe de Estudios.

Serán desempeñadas por aquellos trabajadores docentes a los que la Dirección de la empresa se las encomiende, y por el tiempo específico en que se les mantenga en los cargos, sin posibilidad de consolidar estas categorías. Estas categorías temporales funcionales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

El Director es quien, encargado por la titularidad del centro, dirige, orienta y supervisa todas las actividades del mismo.

El Subdirector colabora con el Director y le sustituye en caso de ausencia.

El Jefe de Estudios es el profesor que coordina y responde del desarrollo del cuadro pedagógico y del programa educativo del centro.

Artículo 13. Provisiones.

Las categorías de los grupos profesionales mencionados en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen obligación para la empresa de tener cubiertas todas ellas.

Capítulo II. Contratación y Ceses de Personal.

Artículo 14. Contratación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

Los contratos temporales, cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo, siempre que la legislación lo permita.

Contrato indefinido: Todo el personal se entenderá contratado por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley, teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

Los trabajadores al servicio de la empresa sin pactar modalidad especial alguna que afecte a la duración del contrato, se considerarán fijos, una vez transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la actividad.

Igualmente, tendrán la consideración de trabajadores fijos aquellos trabajadores que, finalizadas las prórrogas legales, continúen prestando servicios para la empresa.

Contrato de interinidad: Es el realizado para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debiéndose especificar el nombre del sustituido y las causas de sustitución. Podrá utilizarse también para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas.

Contrato para la formación y el aprendizaje: Los contratos para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional

para el empleo o del sistema educativo.

El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Contrato en prácticas: Podrá concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con lo dispuesto en las siguientes reglas y, supletoriamente, en la legislación vigente:

a) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder a dos años, pudiéndose acordar hasta dos prórrogas, sin exceder la duración máxima.

b) La retribución será, durante el primer año, el 85 por 100 del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional, y el 95 por 100 del mismo durante el segundo año.

c) El periodo de prueba será el estipulado en el Convenio para su grupo profesional.

d) Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato en prácticas, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

e) En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Contrato de trabajo a tiempo parcial: A tenor de la legislación vigente, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para un trabajador correspondiente del mismo grupo profesional.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en los supuestos de contrato para la formación (modalidad únicamente a celebrar a jornada completa), y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parciales podrán realizar horas extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite expuesto en el primer párrafo de este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada y de su salario entre el 25 y el 75 por 100 de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato de relevo: Es el contrato que se realiza con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad,



el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo -que se hubiese celebrado por duración determinada- podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubila parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinido o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización que legalmente le corresponda conforme al artículo 49.1.c) y disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada podrá ser a tiempo completa o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Artículo 15. Período de Prueba.

Los trabajadores contratados al amparo o dentro del campo de aplicación de este Convenio, quedarán sometido a un período de prueba según su categoría de grupo profesional que, a continuación, se establece:

- a) Personal del grupo 1: Cuatro meses.
- b) Personal del grupo 2: Dos meses.
- c) Personal del grupo 3: Un mes.
- d) Personal no cualificado: Quince días.
- e) Personal con contrato en prácticas: El periodo de prueba estará en función del grupo profesional al que esté adscrito.

Dicho periodo de prueba se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 16. Vacantes.





Se entiende por vacante la situación producida en un centro por:

- a) Baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, o
- b) por ampliación de plantilla.

Con carácter general, las vacantes que se produzcan, se cubrirán con trabajadores de la propia empresa, siendo el titular de la misma el que, oídos los representantes legales de los trabajadores, decida si existe entre su personal aquel que reúna las condiciones requeridas.

Los Auxiliares Administrativos con cuatro años de servicio en la categoría profesional ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares Administrativos con la retribución de Oficial.

Las vacantes producidas entre el personal de servicios generales podrán cubrirse por los trabajadores de la categoría profesional inmediata inferior del mismo grupo o subgrupo profesional, siempre que reúnan, a juicio de la empresa, la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

En el caso de nueva contratación o producción de vacante, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia en la cobertura de vacantes u horas libres el personal contratado a tiempo parcial o temporalmente, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación e idoneidad a juicio de la empresa, atendiendo a sus necesidades y organización.

Artículo 17. Cese Voluntario.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de su titular, por escrito, y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal docente (Grupo 1A y Grupo 1B): Un mes.
- b) Resto del personal (Grupos 2 y 3): Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, con el límite de días previstos para el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligado a abonar el trabajador la liquidación correspondiente el mismo día en que se extinga la relación laboral entre las partes. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el abono de dos días



de salario por cada día de retraso en el preaviso, con el límite de días previsto para el preaviso.

Título III. Condiciones de Trabajo.

Capítulo I. Jornada de Trabajo.

Artículo 18. Jornada de Trabajo del Personal Docente.

A. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, tendrá la siguiente jornada:

1º Jornada semanal de treinta y tres horas, de las cuales treinta serán lectivas y tres dedicadas a actividades complementarias. Las horas correspondientes a actividades complementarias podrán destinarse a prácticas.

2º El personal que ostente las funciones temporales-directivas de Director, Subdirector o Jefe de Estudios, incrementará su jornada semanal en cinco horas.

B. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas regladas musicales, así como en los de artes aplicadas y oficios artísticos, tendrá la siguiente jornada, en la que deberá realizarse toda la actividad comprendida por el currículo educativo:

1º Jornada semanal de treinta y cuatro horas.

2º El personal que ostente las funciones temporales-directivas de Director, Subdirector o Jefe de Estudios, incrementará su jornada semanal en cinco horas.

Artículo 19. Jornada de Trabajo del Personal no Docente.

El personal no docente (Grupos Profesionales 2 y 3) comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá la jornada semanal de treinta y nueve horas.

Salvo que las necesidades de organización de la empresa no lo permitan conforme al artículo 8, durante los meses de julio y agosto, la jornada del personal no docente de los Grupos 2 y 3 se hará de forma continuada. Cuando ésta sea superior a 6 horas diarias, se establecerá un período de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 20. Cómputo de Jornada.

Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo, excepto que tenga que permanecer en él por la distribución de la jornada de trabajo que realice el empresario.



Artículo 21. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde al empresario, y la libre aceptación al trabajador.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias, se atenderá a lo establecido legalmente.

Las empresas acordarán con los trabajadores si las horas extraordinarias se retribuyen económicamente, en la cuantía que su propio acuerdo determine, respetando lo establecido en la Ley, o si se compensan por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 22. Calendario Laboral.

Anualmente, al inicio del curso escolar, previa consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa, el titular de la misma elaborará un calendario laboral, teniendo en cuenta la jornada establecida en este Convenio.

Dicho calendario estará de acuerdo con la regulación que, anualmente, efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, así como los establecidos en cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes. En caso contrario, deberá ser adaptado.

Este calendario deberá exponerse en un sitio visible del centro de trabajo, y deberá darse copia, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

Capítulo II. Vacaciones y Permisos.

Artículo 23. Vacación Anual.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en período de verano, y su fijación se llevará a cabo a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral a este efecto.

El período de vacaciones de cada trabajador será fijado por el empresario con una antelación de, al menos, dos meses al inicio de su disfrute.

Artículo 24.

1. El personal docente del Grupo Profesional 1 disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que la empresa establezca como vacación para



sus alumnos.

2. El personal no docente los Grupos Profesionales 2 y 3 tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de descanso, durante la Semana Santa, y ocho días naturales durante Navidad.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de cuatro días laborales durante el año a determinar dos por el titular del Centro y dos por el trabajador.

Artículo 25. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días, en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, u hospitalización de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador deba hacer un traslado fuera de la provincia en que radique su domicilio y su centro de trabajo, el plazo se ampliará a cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) El día de la boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días por causa de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado.

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad o adopción, a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen.

Artículo 26. Maternidad, Paternidad, Adopción, Acogimiento, Riesgo Durante el Embarazo o la Lactancia Natural.



Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27. Permisos no Retribuidos.

Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días de anticipación al inicio de su disfrute.

En una misma empresa no podrá haber dos trabajadores disfrutando simultáneamente de este beneficio, salvo que las necesidades de organización lo permitan, a juicio del empresario.

Artículo 28. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 29. Reducción de Jornada por Guarda Legal.

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 8 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución



proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente 2 trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quién deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo III. Jubilaciones.

Artículo 30. Jubilaciones.

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto.

No obstante, si el cumplimiento de dicha edad se produjera mediado un curso escolar, por acuerdo entre el titular del centro y el trabajador podrá demorarse su efectividad hasta el día en que coincida con la finalización de dicho curso.

Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente

Capítulo IV. Excedencias.

Artículo 31.

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

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 32. Excedencia Forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negociar del presente Convenio.
- c) El descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el

centro quedará reducido a cuatro años.

Artículo 33.

El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al Centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, al trabajador tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

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

Artículo 34. Excedencia por Cuidado de Familiares.

a) Para atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva. En este caso la excedencia no será superior a dos años. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

En este tipo de excedencia se computa el período a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, al trabajador tendrá treinta días

naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

Artículo 35. Excedencia Voluntaria.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el Centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del comienzo del curso, salvo mutuo acuerdo para adelantarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

Artículo 36. Suspensión del Contrato con Reserva de Puesto de Trabajo.

Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante su duración y a reincorporarse al centro, los trabajadores cuyo contrato estuviese en suspenso por enfermedad, una vez transcurrido los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación de incapacidad temporal, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

Capítulo V. Actualización y Perfeccionamiento.

Artículo 37. Cursos de Actualización y Perfeccionamiento.

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes.

Artículo 38. Formación Continúa.

El presente Convenio se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, (BOE de 11-4-2007), así como a la normativa que lo desarrolle.



En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos de los señalados en el párrafo anterior, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario cuando estos cursos sean organizados por la empresa. Cuando estos cursos sean convocados por otra institución se requerirá el acuerdo del empresario para su realización dentro de la jornada laboral.

Capítulo VI. Mejoras Sociales.

Artículo 39. Ayuda a los Hijos de los Trabajadores.

Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten una jornada igual o superior al cincuenta por ciento de la habitual en su categoría, tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que presten sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan con habitualidad.

Artículo 40. Incapacidad Temporal.

En los supuestos de trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

Artículo 41. Seguros.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen la cobertura de la Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación de los boletines de cotización mensual TC-2.

Quedará excluido de esta medida todo el personal en situación de excedencia, sea ésta forzosa o voluntaria.

Responsabilidad Civil: En que puedan incurrir los asegurados, con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.





Prestación máxima por siniestro: 30.000 €.

Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 €.

En caso de invalidez permanente: 30.000 €. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 42. Ropa de Trabajo.

Los centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Título IV. Retribuciones.

Artículo 43. Concepto.

El salario de los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación de este Convenio Colectivo, estará compuesto por los siguientes conceptos retributivos: Salario base y, en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidas en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como anexo I.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Se abonará en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 44. Plus de Categorías Temporales Funcionales.

Los trabajadores que desempeñen categorías temporales funcionales, percibirán, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y en tanto desempeñen efectivamente la categoría, las siguientes cantidades, a partir de la entrada en vigor del presente convenio:

Director: (264,57 euros).

Subdirector: (249,88 euros).

Jefe de Estudios: (235,58 euros).

Artículo 45. Plus de Transporte o Distancia.

Únicamente en aquellos centros que, con causa en el artículo 67 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 46. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el impone de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base antigüedad y plus de categoría funcional.

Dichas pagas extraordinarias se harán efectivas durante los meses de junio y diciembre.

Artículo 47. Complemento de Antigüedad.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 48. Paga por Permanencia en la Empresa.

Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 tendrán derecho al cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a dicha fecha de cumplimiento.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 que, a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, tuvieran los veinticinco años de antigüedad, se les abonará la paga por permanencia en la empresa por un importe equivalente en su cuantía a tres mensualidades ordinarias en la fecha de abono.

El orden de prelación a seguir por la empresa para el abono de la paga por

permanencia será:

1º Trabajadores que extingan su relación laboral con la empresa.

2º Resto de trabajadores afectados, de mayor a menor antigüedad en la empresa.

La empresa estará obligada a pagar, en el mismo año natural, a dos trabajadores de los anteriormente citados. A este cupo habrá que adicionar los trabajadores incluidos en el supuesto 1º La empresa hará público el listado de trabajadores afectados, así como el orden de prelación para años subsiguientes. La empresa que lo decida podrá abonar esta paga a más de dos trabajadores.

A los solos efectos de este artículo, el ámbito temporal establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, se considerará prorrogado por el plazo necesario hasta el total cumplimiento de la obligación contemplada en este artículo.

Artículo 49. Movilidad Funcional del Grupo.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al subgrupo o grupo profesional.

Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial mientras la comisión prevista en la disposición adicional séptima no concluya sus trabajos y se trasladen a texto de convenio.

Artículo 50. Movilidad Funcional Externa al Grupo Profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 51. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que su importe pueda exceder del 90 por 100 del salario mensual.

Título V. Derechos Sindicales.

Artículo 52. No Discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés

laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 53. Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 54. Derecho de Reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores del centro a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán 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 no pertenecientes al centro que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 55. Cuota Sindical.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, los centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 56. Acumulación de Horas.

Para facilitar la actividad sindical, se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales, con representatividad en el sector, sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 57. Ausencia por Negociación de Convenio.

Los representantes sindicales designados por las Centrales implantadas en el sector, a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el centro pertenezca al sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación, Arbitraje y Seguimiento del Convenio.

Título VI. Régimen Disciplinario.

Artículo 58. Faltas.

En materia de faltas y sanciones, se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente.

Sin perjuicio de que cada empresa pueda elaborar un Reglamento de Régimen Interior, en el que se concrete la especificación de las actuaciones constitutivas de faltas, y las sanciones que pueden llevar aparejadas, se considerarán las siguientes:

A. Faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante el plazo de treinta días.
- c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- e) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

B. Faltas graves:

- a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad comedias en un plazo de treinta días.
- b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante los alumnos, o de sus familiares.
- e) Faltar gravemente a la persona del alumno, o de sus familiares.
- f) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.



C. Faltas muy graves:

- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- f) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 59. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: Las faltas leves, a los diez días; las graves, a los quince días, y las muy graves, a los cincuenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 60. Sanciones.

La comisión de las faltas cometidas por los trabajadores es susceptible de ser sancionadas de la siguiente forma:

A. Por faltas leves: Amonestación verbal y, si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

B. Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constancia en el expediente personal.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo, o despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma de los Delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o Delegado sindical.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año,



determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

Título VII. Infracciones de los Empresarios.

Artículo 61.

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados de personal, delegado sindical o comité de empresa, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuera satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria del Convenio, la cual emitirá el correspondiente dictamen, en el plazo máximo de veinte días.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

Título VIII. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 62. Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10) y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

Delegados de Prevención: Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 31/1995.

Comité de la Seguridad y Salud: En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirán un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 63. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y

**Oficios Artísticos.**

Se constituirá un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, se establece en el domicilio social de la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE).

El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto por la parte social, como por la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración.

Título IX. Globalidad, Absorción y Derechos Adquiridos.

Artículo 64. Globalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Artículo 65. Absorción.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 66. Derechos Adquiridos.

Se respetarán, como derecho «ad personam», aquellas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.

Disposición Adicional Primera.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) o a aquel que lo sustituya, así como a su Reglamento de Aplicación, que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición Adicional Segunda.

La Comisión negociadora establecerá durante el primer año las condiciones del seguro que garantice los instrumentos musicales propiedad del profesorado, utilizados por el mismo como elemento personal e indispensable para el ejercicio de la docencia, y solamente por el horario de trabajo del profesor afectado.

Disposición Adicional Tercera. Fórmula de Valoración del Precio (Hora Ordinaria).

[(Salario bruto + plus funcional + antigüedad) en 14 pagas]/Jornada anual

Disposición Adicional Cuarta.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con legitimación suficiente según el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Quinta.

Todos aquellos centros de enseñanzas de peluquería y estética que no estén recogidos en el artículo 2, podrán regirse por este Convenio, requiriéndose a tal efecto acuerdo del empresario y la mayoría de los trabajadores.

Disposición Adicional Sexta.

A los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal que presten servicios en los centros afectados por este Convenio, les serán de aplicación sus condiciones retributivas.

Disposición Adicional Séptima.

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir las siguientes comisiones:

1. Una comisión para desarrollar con más profundidad subgrupos profesionales dentro de los grupos profesionales, así como, las adaptaciones necesarias de este convenio a las novedades que se pudieran fijar en las leyes educativas.
2. Una comisión para analizar en profundidad, las peculiaridades de los centros de enseñanzas musicales de gestión indirecta, especialmente la subrogación empresarial, y en su caso, trasladar al texto del convenio el acuerdo al que se llegue.
3. Una comisión para proseguir el estudio, y en su caso adopción de medidas, para promover la Igualdad de Trato y Oportunidades de hombres y mujeres en este sector.

Disposición Adicional Octava.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Disposición Adicional Novena.

Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurren.