

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Adhesión en el Registro de Convenio de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de agosto de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Acuerdo de Adhesión de la Empresa «Ford Credit, Sociedad Anónima», al Convenio Colectivo de «Ford España, Sociedad Anónima».

#### ACUERDO DE ADHESIÓN DE LA EMPRESA «FORD CREDIT, SOCIEDAD ANÓNIMA» AL CONVENIO COLECTIVO DE «FORD ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

##### REUNIDOS

De una parte don Michael H. Higgins, mayor de edad, que interviene como apoderado y legal representante de la Entidad mercantil «Ford Credit, Sociedad Anónima», con domicilio social en esta villa, paseo de la Castellana, número 135.

Y de otra, doña María Luz Alocén Oliva, don Pablo Silva Rodríguez y don Nicolás Fuster, mayores de edad, Presidenta, Secretario y miembro del Comité, respectivamente, que intervienen en nombre y representación del Comité de Empresa de «Ford Credit, Sociedad Anónima», con facultades suficientes para suscribir el presente documento según resulta de la certificación suscrita por el señor Secretario de dicho Comité, con el visto bueno del Presidente, con fecha 22 de abril de 1987, que queda unida al presente,

##### MANIFIESTAN

Primero.—Que, en fecha 16 de abril de 1987, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», suscribieron el Convenio Colectivo de dicha Empresa para el presente año 1987.

Segundo.—Que dicho Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa fue presentado ante la Dirección General de Trabajo, a efectos de su registro, en fecha 22 de abril de 1987, y se halla ya en vigor.

Tercero.—Que los señores reunidos se hallan legitimados para negociar un Convenio Colectivo y así se lo reconocen mutuamente.

Cuarto.—Y que, considerando ambas representaciones que es beneficioso para sus mutuos y respectivos intereses el adherirse al Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», y no estando afectados por ningún otro Convenio Colectivo,

##### OTORGAN

Primero.—Adherirse de común acuerdo a la totalidad del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima» reseñado en los antecedentes primero y segundo de la parte expositiva de este documento, cuyo contenido, previamente estudiado por ambas representaciones, es asumido íntegramente por las mismas; todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.—Comunicar el presente acuerdo de adhesión a la Dirección General de Trabajo en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha del presente documento.

**19894 RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Nacional para Peluquerías de Caballeros.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para Peluquerías de Caballeros, que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1987, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros (ANEPC), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los sindicatos UGT, USO y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de agosto de 1987.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional para Peluquerías de Caballeros.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO NACIONAL PARA PELUQUERIAS DE CABALLEROS

##### CAPITULO PRIMERO

###### Ambito de aplicación

1. El presente Convenio establece las normas y condiciones por las que habrán de regularse las peluquerías de caballeros y «unisex», y por él habrán de regirse en el terreno laboral tanto las Empresas como los trabajadores que presten en ellas sus servicios.

2. Queda comprendido en este Convenio aquel personal que preste su trabajo y ejercite las funciones características de esta actividad en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, etc., salvo que específicamente estuvieran reguladas sus actividades por otras disposiciones propias de las Empresas de que dependan.

3. Quedan excluidos del ámbito de este Convenio los trabajadores familiares. Serán así considerados, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

4. Las normas de este Convenio serán de aplicación prioritaria en todo el territorio español.

5. Con independencia de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», su vigencia comenzará a partir del 1 de enero de 1987, salvo que por la superioridad se ordene lo contrario.

##### CAPITULO II

###### Del Personal

###### SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENÉRICAS

6. La clasificación profesional del personal que se consigna en este Convenio no supone la obligación de tener provistas todas las plazas o puestos de trabajo especificados, ajustándose éstos a las necesidades de la Empresa. No obstante, si un trabajador realizara durante la jornada de trabajo labores específicas de otra clasificación profesional distinta a la que se encuentre encuadrado será retribuido proporcionalmente con arreglo al sueldo que ésta tuviere fijado.

Asimismo, son enunciativos los distintos cometidos asignados a las categorías profesionales como principales o de especialidad, sin que ello suponga la realización en exclusiva de estos cometidos, pues todos los trabajadores vienen obligados a realizar cuantas funciones les sean ordenadas por la Empresa, siempre y cuando no redundara en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

###### SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LAS PERMANENCIAS

7. Por razón de la permanencia en la Empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, temporales, a tiempo parcial e interinos. Cuando un trabajador fuere admitido por la Empresa sin pacto escrito específico será considerado como fijo, por tiempo indefinido.

Los contratados con pacto escrito se considerarán temporales, por el tiempo y con las características específicas contenidas en el contrato que suscriban, o interinos.

###### SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU FUNCIÓN

8. El personal regulado por este Convenio será clasificado atendiendo a la función que desarrolle, no por la que pudiera considerarse capacitado para realizar y en uno de los grupos siguientes:

- I. Titulados.
- II. Profesionales.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal subalterno.
- V. Personal de oficios varios.

9. *Titulados*.—Dentro de este grupo profesional quedan encuadrados los Titulados de grado superior, los Titulados de grado medio y los Directores artísticos.

10. *Profesionales cualificados*.—En este grupo profesional se comprenden:

- 1.º Oficial mayor.
- 2.º Oficial especialista.
- 3.º Oficial.
- 4.º Auxiliar.
- 5.º Aprendiz (diecisiete a dieciocho años).
- 6.º Aprendiz (dieciséis a diecisiete años).

11. *Personal administrativo*.—Quedan incluidos en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe administrativo.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Cajero/a.

12. *Personal subalterno*.—Se integran en este grupo: Ordenanza y Limpiador/a.

13. *Personal de oficios varios*.—En este grupo se comprende: Oficial.

#### Definiciones específicas del personal

14. *Titulados*.—Será considerada relación laboral la de estos trabajadores que, en posesión de un título superior de grado medio o artístico, ejercen las funciones propias de su profesión, en condiciones específicas pactadas legalmente en cuanto a forma, lugar, tiempo y remuneración no sujeta a tarifa profesional de honorarios.

15. *Profesionales cualificados*:

1. *Oficial mayor*.—Es el que, con conocimiento completo y actual de lo que constituye la actividad de peluquería de caballeros, asume directamente, en representación de su patrono, la dirección técnica y artística de cuantos trabajos se efectúen en el establecimiento, distribuye la labor entre el personal y resuelve cuantas cuestiones le formulen los oficiales en orden a las incidencias que puedan producirse en relación a dificultades técnicas del trabajo. Su designación y provisión será potestativa del empresario cuando éste sea personal titulado.

2. *Oficial especial*.—Ostenta esta categoría el oficial que domina todas las especialidades de la peluquería masculina como son: El afeitado, corte, corte clásico, arcos y cuello picado a punta de tijera y corte a cepillo, lavados, peinados, masajes, tintes, posticercia, permanentes, moldeadores, desrizados, decoloraciones, «decapaché», etc., y con obligación de ponerse al día en las nuevas técnicas que pudieran producirse, para lo cual la Empresa se compromete a darle las facilidades necesarias.

Asimismo tendrá esta consideración el oficial esteticista que, conoedor de los diversos tratamientos de belleza los aplica a los clientes, después de examinar su cutis, sugiriéndoles el tratamiento adecuado para combatir los defectos de éste, combatiendo la falta de circulación, sequedad, arrugas, manchas, etc., aconsejando al cliente con el fin de mejorar su imagen.

3. *Oficial*.—Es el que realiza con perfección la mayoría de las labores que constituyen la actividad de Peluquería de Caballeros, pero no todas las que pudieran realizarse en el establecimiento, incluido el aseo y limpieza del puesto de trabajo.

4. *Auxiliar*.—Se encuadra en este grupo áquel personal que colabora en la realización de todos los servicios que se presten en el establecimiento, lavando, peinando, secando o haciendo manos, manteniendo el local limpio, ordenado y en condiciones de recibir a los clientes.

5. *Aprendiz*.—Se considerarán aprendices los operarios que, a partir de la edad de dieciséis años y menores de dieciocho, estén ligados con la Empresa mediante un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez de utilizar su trabajo, se obliga a iniciarle prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión, obligándose a tener limpio y en orden su puesto de trabajo, al igual que los demás trabajadores del establecimiento.

16. *Personal administrativo*:

*Jefe administrativo*.—Es aquel que, teniendo los conocimientos teóricos y prácticos de los trabajos que se realizan en una oficina, lleva la dirección de la misma, de cuya marcha y actividad es directamente responsable.

*Oficial administrativo*.—Es aquel que, bajo las órdenes del Jefe administrativo o del empresario, conoce y desarrolla la práctica, con la técnica necesaria, los trabajos de oficina, incluidos aquellos que precisen de conocimientos de cálculo, iniciativa y estudio.

*Auxiliar administrativo*.—Se encuadran en esta clasificación los trabajos elementales administrativos, de cobro a clientes, de recepción de los mismos, así como los de atención al teléfono.

*Cajero/a*.—Tendrá esta consideración aquel empleado con o sin empleados a su servicio, realiza los cobros y pagos generales de la Empresa, documentándolos debidamente.

17. *Personal subalterno*:

*Ordenanza*.—Tendrá esta categoría el trabajador mayor de dieciocho años, cuya misión consista en hacer recados, dentro y fuera del establecimiento, recoger y entregar correspondencia o paquetería y en general trabajos secundarios ordenados concretamente por sus Jefes, pudiendo alternar sus funciones con las de aparcador o limpiabotas.

*Personal de Limpieza*.—El personal dedicado a estas labores, en los locales de los Centros de trabajo, será contratado fijándose su horario en jornada completa o a tiempo parcial, y su cometido será la limpieza en general, independiente del exigido al personal profesional.

### CAPITULO III

#### Ingresos, ascensos y traslados

19. *Ingresos*.—El ingreso del personal en las Empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo.

20. *Periodo de prueba*:

- I. Titulados: Seis meses.
- II. Personal administrativo: Tres meses.
- III. Profesionales cualificados: Tres meses.
- IV. Oficial de oficios varios: Tres meses.
- V. Subalternos: Quince días.

Este tiempo de prueba es de aplicación a todo el personal contratado como fijo, aun cuando no se establezca contrato por escrito. En los demás casos se estará a lo pactado entre las partes, sin que en ningún momento puedan ampliarse estos periodos.

21. *Ascensos*.—Se producirán teniendo en cuenta la formación y antigüedad, por este orden.

La provisión de vacantes de Titulados, Jefes administrativos y Oficial mayor son de libre designación del empresario. No obstante podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Las vacantes de Oficiales se cubrirán por aquellos que estén en posesión de este título, y dando preferencia a aquéllos trabajadores de inferior categoría que presten sus servicios en la Empresa.

Las Escuelas Provinciales o Autonómicas de Formación Práctica de la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros u otras que procedieran, serán las que conocerán de la capacidad de los nuevos oficiales y de los Oficiales mayores, en su caso.

Las plazas de Oficial mayor se cubrirán, con carácter obligatorio, en aquellos Centros de trabajo en que el empresario no sea profesional titulado, con la sola excepción para aquellos Centros en que el empresario se hubiere jubilado o sus viudas continúen con el negocio.

22. *Movilidad geográfica*.—Se considerará y se dará, siempre y cuando los traslados se produzcan fuera del término municipal donde radique el Centro de trabajo inicial.

### CAPITULO IV

#### Despidos, suspensiones y ceses

23. *Personal fijo*.—La relación laboral del personal así denominado se considerará de carácter indefinido, produciéndose su despido cuando incurra en causa que acarree esta situación, por incumplimiento de sus obligaciones o comisión de falta, y ello con independencia de las demás situaciones que lo contemplan en la sección IV del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

24. *Personal temporal*.—Este personal cesará por el transcurso del plazo convenido. Si continuase prestando sus servicios se le considerará como fijo, reconociéndole la antigüedad desde la fecha inicial de su contrato.

25. *Personal interino*.—Este personal cesará si, cuando dentro del plazo correspondiente, el trabajador sustituido se reincorporase. Caso de no hacerlo éste en tiempo y forma, se le considerará incorporado con carácter de fijo y con reconocimiento de antigüedad desde la fecha de su incorporación.

26. Suspensiones del contrato.-A estos efectos se estará a lo dispuesto en la sección tercera, artículos 45, 46, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

27. Ceses.-El trabajador que decida cesar en el servicio de una Empresa tendrá que comunicarlo al empresario con una antelación mínima de quince días. Caso de no hacerlo así perderá proporcionalmente los derechos de su liquidación en función de los días no avisados.

## CAPITULO V

### Jornada y horas extraordinarias

28. Jornada.-La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubieren entrado antes de la hora de cierre, sin que esta obligación rebase más de cuarenta y cinco minutos.

29. Horario.-Dada la libertad establecida a este efecto, las Empresas podrán establecer el más conveniente, siempre que no se vulneren los derechos adquiridos, ya que en estos casos sería la Autoridad laboral la que dirimiría la cuestión.

30. Horas extraordinarias.-La realización de horas extraordinarias serán de voluntad del trabajador, pudiéndose pactar las mismas, siempre y cuando no rebasen los límites establecidos por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que se compensen con un 75 por 100 de incremento sobre la ordinaria.

31. Vacaciones.-El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible de compensación económica, será de treinta días naturales para todos los trabajadores que lleven un año, al menos, de prestaciones y su retribución será señalada en el artículo 34. El trabajador que no lleve un año en la Empresa disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los periodos de vacaciones anuales retribuidos no susceptibles de compensación económica serán de treinta días naturales para todos los trabajadores que lleven un año de prestaciones y su retribución será la señalada en el artículo 32. El trabajador que no lleve un año en la Empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los periodos de vacaciones se convendrán entre la Empresa y sus trabajadores en los tres primeros meses del año, mereciendo especial consideración, para su fijación, el emplazamiento de los Centros de trabajo según las zonas, industriales, turísticas, etc., aplicándose en su caso lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará en la Empresa, dentro del primer trimestre de cada año, en el correspondiente tablón de anuncios, y deberá ser firmado por todos los interesados.

Al establecerse el calendario se acordará entre las partes los turnos de las mismas, procurando atender con prioridad a los padres con hijos en edad escolar, la antigüedad y, en su caso, estableciendo a estos efectos turnos rotatorios para circunstancias similares.

## CAPITULO VI

### Licencias y excedencias

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento estos plazos podrán ampliarse hasta cinco días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal y convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

33. Excedencias.-Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Las voluntarias: Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en las mismas de, al menos, un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- Solicitud escrita, con expresión de los motivos.
- Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que se le ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

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

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarla dentro del periodo comprendido dentro del mes siguiente al cese del mismo.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

Las mismas normas, en cuanto a requisito de petición, es de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores por un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Las forzosas: Dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

- Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.
- Ejercicio de cargo selectivo en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social u Organismos de la Administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.
- Invalidez provisional, desde el día siguiente al último en que se haya cobrado prestación por ILT y por el plazo de duración de la misma.
- Servicio Militar obligatorio o prestación social sustitutoria legalmente establecida o el similar voluntario para anticipar su cumplimiento, por el tiempo mínimo de duración del mismo y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos, con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la Empresa.

## CAPITULO VII

### Régimen económico

34. Salarios.-Los salarios mínimos que percibirán los trabajadores serán los siguientes:

	Año 1987 Pesetas	Año 1988 Pesetas
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe Administrativo .....	59.830	64.616
Oficial .....	53.205	57.561
Auxiliar Administrativo .....	45.375	49.005
<i>Profesionales cualificados</i>		
Oficial Mayor .....	51.011	55.091
Oficial Especialista .....	51.011	55.091
Oficial .....	47.920	51.755
Auxiliar .....	44.000	46.200
Aprendices de diecisiete a dieciocho años .....	26.500	27.825
Aprendices de dieciseis a diecisiete años .....	17.000	17.850
<i>Personal Subalterno</i>		
Ordenanza .....	45.375	49.005
Limpiador/a .....	45.375	49.005
<i>Personal oficios varios</i>		
Oficial .....	47.920	51.755

Incentivos: Con independencia de los sueldos fijados en este artículo 32, los empresarios podrán establecer incentivos en función del trabajo realizado, por la atención prestada al mismo, por su calidad, etc., debiendo figurarse en nómina bajo este epígrafe cuando se produzcan.

35. *Remuneración anual.*-Se obtendrá multiplicando el sueldo fijado para su categoría, y señalado en el número 34, por 14 pagas y sumando las cantidades que por incentivos se hubieran percibido.

36. *Antigüedad.*-Se establecen aumentos salariales, por este concepto, quinquenales del 5 por 100 y hasta un 30 por 100 sobre los salarios consignados en las tablas del artículo 32.

37. *Gratificaciones extraordinarias.*-Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades de salarios consignadas en el artículo 32, las que se satisfarán en la primera quincena del mes de julio y en la segunda del mes de diciembre, pero antes del día 22.

## CAPITULO VIII

### Faltas y sanciones

38. *Faltas.*-Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores comprendidos en este Convenio se clasificarán, según su índole en las circunstancias que en las mismas concurren, en leves, graves y muy graves.

39. *Faltas leves.*-Se considerarán faltas leves:

1.<sup>a</sup> Los descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación del cliente.

2.<sup>a</sup> Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el mes.

3.<sup>a</sup> No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.<sup>a</sup> Los pequeños descuidos en la conservación del material.

5.<sup>a</sup> No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6.<sup>a</sup> Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación de un servicio.

7.<sup>a</sup> Faltas al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sean en viernes, sábado, víspera de fiesta o posterior a ésta.

40. *Faltas graves.*-Se considerarán faltas graves:

1.<sup>a</sup> Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

2.<sup>a</sup> Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno en los días señalados en el número 7 del artículo anterior.

3.<sup>a</sup> Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.

4.<sup>a</sup> La falta de aseo y limpieza exigida por la Empresa del establecimiento.

5.<sup>a</sup> La simulación de enfermedad o accidente.

6.<sup>a</sup> La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.

7.<sup>a</sup> Discusiones con los compañeros delante del público.

8.<sup>a</sup> La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación.

41. *Faltas muy graves.*-Serán así consideradas las siguientes:

1.<sup>a</sup> Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadas, en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.<sup>a</sup> La embriaguez o drogadicción durante el servicio.

3.<sup>a</sup> La falta de aseo y limpieza demostrable que produzca queja del cliente.

4.<sup>a</sup> La negligencia o descuido en la recepción o realización del servicio, que produzca reclamación justa del cliente.

5.<sup>a</sup> La falta de corrección, respeto, consideración o malos tratos, tanto a sus Jefes como a sus compañeros o clientes.

6.<sup>a</sup> Trabajar por cuenta propia o para la competencia.

7.<sup>a</sup> El pronunciamiento de palabras obscenas, soeces o blasfemias en circunstancias habituales.

8.<sup>a</sup> Las riñas o pendencias con los compañeros o clientes.

9.<sup>a</sup> La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

42. *Sanciones.*-Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna de las faltas anteriormente enumeradas o similares, puesto que la relación anterior tiene carácter indicativo, son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a treinta días. Despido.

43. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad sancionadora, debiendo comunicar al trabajador por escrito su decisión, indicando las faltas cometidas y las fechas de su comisión.

En los casos de despido se seguirá el mismo trámite, pero dando la posibilidad al trabajador de explicar por escrito sus razones en plazo de veinticuatro horas, de ser estas convincentes el empresario deberá reconsiderar su decisión, también por escrito.

44. *Prescripción de las faltas:*

Las faltas leves, a los diez días.

Las faltas graves, a los veinte días.

Las faltas muy graves, a los sesenta días.

Se entenderán hábiles los días a efecto del cómputo del plazo.

## CAPITULO IX

### Mejoras de carácter social

45. Las herramientas de mano necesarias para la prestación del trabajo serán de propiedad del profesional, excepto los secadores.

46. En caso de imponer la Empresa uniforme, éste correrá de cuenta de la misma y el trabajador lo usará limpio, siendo de su cargo esta limpieza.

## CAPITULO X

47. En aquéllas Empresas en que exista Comité o Delegados de Personal serán éstos los órganos base de la representación de los trabajadores.

Los Vocales del Comité o los Delegados de personal, en su caso, conocerán, previamente, las causas de los despidos, así como las solicitudes de expediente de crisis.

48. *Garantías sindicales.*-Los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán la garantía de sus actuaciones en el contenido del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores y que se da aquí por reproducido, y sus consecuencias serán las determinadas en el anterior artículo 64 del mismo texto legal.

49. Las Empresas facilitarán a los trabajadores un tablón de anuncios en cada Centro de trabajo.

## CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-Se establece una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje. Dicha Comisión estaría constituida por un representante de cada Central Sindical y un posible Asesor, si lo estimare cada una de las partes, así como los correspondientes representantes de ANEPC y su Asesor, fijándose como domicilio de la misma el de la Asociación Nacional de Empresarios de Peluquerías de Caballeros, sito en esta capital, calle de Arriaza, número 4.

Segunda.-Las Empresas afiliadas a esta Patronal, a la cual pertenecen los Delegados que acuden a negociar el Convenio, abonarán los días que dure la negociación como días trabajados.

Tercera.-La Asociación de Empresarios de Peluquerías de Caballeros tiene montadas distintas Escuelas profesionales y en proyecto su ampliación, y en ellas se imparten las enseñanzas propias de la profesión, incluso las de técnicas más avanzadas, no sólo para los alumnos de matrícula normal, sino también para aquellos profesionales que quieran promocionarse.

En estas Escuelas se expedirán los diplomas o títulos que acrediten la competencia y en su consecuencia servirán para dar a conocer el grado de profesionalidad adquirido.

Los exámenes serán realizados por el profesorado que hubiere impartido las enseñanzas, auxiliados por otros profesionales, pertenecientes a las Centrales Sindicales firmantes de este pacto, con la intervención de los Organismos oficiales que procedieren.

Cuarta.-El presente Convenio sustituye, en lo específicamente determinado en el mismo, a cualquier otra disposición o normativa reguladora de la actividad laboral de la industria de Peluquerías de Caballeros y de los trabajadores que en ella prestan su servicio, quedando subsistentes, con carácter complementario u supletorio, las demás que resulten de aplicación.

Quinta.-El presente Convenio permanecerá en su integridad, con la sola excepción de su tabla salarial, considerándose denunciado automáticamente del próximo día 31 de diciembre de 1988.

Sexta.-Cualquier Central Sindical o Patronal con representatividad en el sector podrá adherirse al presente Convenio Colectivo de Trabajo.