

c) Para el personal con más de cinco años de servicio, hasta el sueldo completo durante dieciocho meses.

Una vez que se haya hecho uso de estos derechos, quedan agotados hasta que el empleado haya trabajado efectivamente durante tres meses.

Art. 33. *Jubilación*.—La Empresa y la Representación Sindical estudiarán las condiciones complementarias a las de la Seguridad Social a establecer, con la intención de asegurar una pensión vitalicia adecuada.

El personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad. Al jubilarse un empleado después de veinte o más años de servicio en la Compañía, se le incluirá en el finiquito el valor total de las vacaciones no disfrutadas en el año en curso, y no solamente la parte proporcional hasta la fecha de la jubilación.

Art. 34. *Seguro de muerte e incapacidad*.—La Empresa se compromete a incluir a todos los empleados fijos en la Póliza de Seguro de Muerte e Incapacidad Permanente. Los empleados temporeros serán también incluidos en esta Póliza. Las fechas para altas y bajas serán el 1 de marzo y el 1 de noviembre de cada año, quedando el 1 de julio de cada año para (aparte de altas y bajas) renovaciones y revisiones a efectos de incrementos salariales, ascensos, etc., siempre y cuando los formularios correspondientes, a rellenar por los empleados, sean recibidos en el Departamento de Contabilidad a tiempo para poder tramitarlos.

Art. 35. *Prestaciones sociales*.—La Empresa concederá las prestaciones sociales siguientes:

a) Primas a favor de hijos subnormales o minusválidos: La Compañía contribuirá con el 50 por 100 del coste total del Centro, para cada hijo, en España.

b) Servicio de reconocimiento médico anual: La Empresa pondrá a disposición de los empleados un servicio de reconocimiento médico anual. En los casos en que el trabajador opte por realizar dicho reconocimiento médico fuera del Centro establecido por la Empresa para el mismo, ésta se compromete a abonar, previa presentación de factura, hasta una cantidad igual a la establecida para el Centro antes mencionado, siendo la diferencia, si la hubiese, a cargo del trabajador. La cantidad establecida como contribución empresarial es actualmente de 16.920 pesetas más impuestos.

c) Servicio citopatológico al personal femenino en los mismos términos que el apartado b).

Las prestaciones de los apartados b) y c) serán percibidas también por los empleados eventuales que lleven más de un año en la Compañía.

Art. 36. *Formación profesional y asistencia a cursos*.—Cuando el personal se ausente de España para realizar un cursillo, se le concederá al regreso un día laborable de descanso, con un día adicional en los casos en que exista un día festivo durante el curso.

Cuando uno de los viajes se realizara en domingo o festivo, se abonarán cuatro horas extraordinarias para cada viaje efectuado en esos días.

Art. 37. *Terminación de derechos*.—Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores de «British Airways» cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieren a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo billetes de tarifa reducida, según la normativa de las «Staff Travel Regulations».

Art. 38. *Pagos y cobros*.—El personal que realice cobros y pagos en nombre de la Empresa, como parte normal del desempeño de su trabajo, tiene el deber de avisar inmediatamente a su jefe de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea en exceso o déficit, indistintamente. La Compañía no exigirá responsabilidad a los empleados por tales irregularidades, excepto en el caso de que se haya cometido un ilícito penal.

En base a la buena fe contractual, los empleados prestarán toda la colaboración necesaria en materia de información, para investigar y aclarar las irregularidades y deficiencias detectadas.

Art. 39. *Comisión mixta*.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia, que tendrá su domicilio en las oficinas centrales de «British Airways, PLC», calle Serrano, número 60, 28001 Madrid.

Esta Comisión estará compuesta por un Vocal titular y un Vocal suplente por cada parte, y celebrará sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

Art. 40. *Representación sindical*.—La representación sindical en la Empresa le corresponde al Comité de Empresa, los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales en los términos establecidos en la legislación vigente, los cuales podrán negociar los Convenios Colectivos o condiciones de trabajo en exclusiva, cuando los trabajadores así los establezcan.

#### Garantías sindicales:

La representación sindical gozará de una reserva de veinte horas mensuales y retribuidas, que podrán computarse acumulativamente o

intercambiarse para el ejercicio de las funciones sindicales que le corresponden.

No se incluye en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario y la participación en Organos de colaboración como el Comité de Empresa y otros de análoga naturaleza.

Ningún representante sindical puede ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato en base a sus acciones en el ejercicio de su representación sindical.

#### Competencias Sindicales:

Recibir información que será facilitada trimestralmente sobre la evolución general de la situación económica de la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y creación probable del empleo en la Empresa.

#### Cuotas:

Las cuotas sindicales pueden ser descontadas de las nóminas a petición de los afiliados.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula y sustituye al anterior Convenio vigente.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Sobre la jornada laboral:

En casos excepcionales y por mutuo acuerdo entre las partes, Empresa-Departamento, y a través de una Comisión Paritaria formada al menos por tres personas de entre los trabajadores afectados del Centro de trabajo y la representación sindical, se podrán negociar variaciones de la jornada laboral con carácter temporal.

Queda expresamente excluida la jornada partida en cualquiera de los casos.

Segunda.—Compromiso de productividad:

Los trabajadores procurarán, en el desempeño de sus funciones, realizar los esfuerzos necesarios para conseguir las cotas de productividad e imagen que corresponden a una Empresa como «British Airways, PLC», en su objetivo de ser la primera línea aérea del mundo.

**16394** RESOLUCION de 12 de junio de 1992 de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las «Peluquerías de Caballeros, Unisex y belleza».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las «Peluquerías de Caballeros, Unisex y de Belleza», que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1991, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Peluquería de Caballeros (A.N.E.P.C.), en representación de las empresas del Sector, y de otra, por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y U.S.O., en representación de los trabajadores del mismo, 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 1040/81, 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 de Estado».

Madrid, 12 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PELUQUERIA DE CABALLEROS, UNISEX Y DE BELLEZA

#### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

1. El presente Convenio establece las normas laborales por las que se regirán todas las Empresas dedicadas al Sector de Peluquería de Caballeros, Unisex y Belleza estén o no encuadrados en la A.N.E.P.C.

2. Queda comprendido en este Convenio aquel personal que preste su trabajo y ejerce 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 1992 y hasta el 31 de diciembre de 1993, salvo que por la superioridad se ordene lo contrario.

## CAPITULO II

### Del personal

#### SECCION 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, y sin sobrepasar los límites de tiempo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### SECCION 2.ª

##### Contratación, 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 especificado 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, y demás modalidades previstas por la legislación vigente a la fecha de este Convenio.

#### SECCION 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 Menores de dieciocho 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: Ordenanzas, 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, posticería, permanentes, moldeadores, desrizados, decoloraciones, «decapacho», 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 aquel 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, ordenando y en condiciones de recibir a los clientes.

5. *Aprendiz.*—Se considerarán aprendices los operarios que menores de dieciocho años, se iniciaron en la profesión 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 conocimiento 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 la 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.

18. *Personal Oficios Varios.*—Oficial 1.º es aquel trabajador que con conocimientos de varios oficios los practica, y cubre las necesidades de mantenimiento del local o locales de la Empresa con o sin personal a su mando.

## 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, en la fecha de la firma del presente Convenio.

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 aquellos 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 Peluqueras de Caballero 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, 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 causas justificativas de esta decisión, 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 finalizado éste, 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 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

## Jornadas 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 susceptibles 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 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.

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 siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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:

- a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.
- b) 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 de 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 del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.
2. 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.
3. 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.
4. 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:

	Pesetas año 1992	Pesetas año 1993
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe Administrativo .....	91.320	99.539
Oficial .....	81.350	88.672
Auxiliar Administrativo .....	69.258	75.491
<b>Profesionales cualificados</b>		
Oficial Mayor .....	77.858	84.865
Oficial Especialista .....	77.858	84.865
Oficial .....	73.145	79.728
Auxiliar .....	63.486	67.930
Menores de 18 años .....	37.876	40.149
<b>Personal subalterno</b>		
Ordenanza .....	67.976	72.734
Limpiadora .....	69.258	75.491
<b>Personal Oficios Varios</b>		
Oficial .....	73.145	79.728

#### - Incentivos

Con independencia de los sueldos fijados en este artículo 34, 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 las 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 34.

37. **Gratificaciones extraordinarias.**—Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades de salarios consignados en el artículo 34, 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.

**Complemento.**—El trabajador que se encuentre en situación de I.L.T. por accidente o enfermedad que requiera hospitalización, percibirá, desde el primer día de la baja, un complemento hasta cubrir el 80 por 100 de su salario.

### 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 concurran, en leves, graves y muy graves.

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

- 1) Los descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación del cliente.
- 2) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el mes.
- 3) 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) Los pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6) Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación de un servicio.
- 7) 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) Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el periodo de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno en los días señalados en el número 7 del artículo anterior.
- 3) Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
- 4) La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa del establecimiento.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente.
- 6) La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
- 7) Discusiones con los compañeros delante del público.
- 8) La reincidencia en falta, leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación.

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

- 1) Mas de 10 faltas de asistencia al trabajo injustificadas, en un periodo de seis meses o veinte, durante un año.

2) La embriaguez o drogadicción durante el servicio.

3) La falta de aseo y limpieza demostrable que produzca queja del cliente.

4) La negligencia o descuido en la recepción o realización del servicio, que produzcan reclamación justa del cliente.

5) La falta de corrección, respeto, consideración o malos tratos, tanto a sus jefes como a sus compañeros o clientes.

6) Trabajar por cuenta propia o para la competencia.

7) El pronunciamiento de palabras obscenas, soeces o blasfemas en circunstancias habituales.

8) Las riñas o pendencias con los compañeros o clientes.

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

10) El incumplimiento de lo determinado en el número 28, segundo párrafo.

11) La repetida falta de rendimiento en la realización de los servicios.

42. **Sanciones.**—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna de las faltas anteriormente numeradas 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 dieciséis o 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 éstas 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 del 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.

El trabajador podrá disponer de 16 horas anuales, dentro del año natural para resolver asuntos propios, comunicando previamente el retraso o la ausencia.

Se establece la concertación entre Empresa y Trabajadores de un puente durante las fiestas de Semana Santa, Patronales o de la Comunidad.

### CAPITULO X

47. En aquellas empresas en que existan Comités o Delegados de personal serán éstos los órganos base de la representación de los trabajadores.

Los vocales del Comité o los Delegados del 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 estará 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 ANEP y su Asesor. Habiéndose como

domicilio de la misma el de la Asociación Nacional de Empresarios de Peluquería 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 técnicos más avanzados, no sólo a 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 hubiera 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 esta industria de Peluquería y Belleza y de los trabajadores que en ella prestan sus servicios, quedando subsistentes, con carácter complementario y supletorio, las demás que resulten de aplicación.

Quinta.—El presente Convenio permanecerá en su integridad, con la sola excepción de su tabla salarial, considerándose denunciada automáticamente del próximo día 31 de diciembre de 1993.

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

Séptima.—En caso de que el I.P.C. supere al 31 de diciembre de 1991 el 6,5 por 100 se adaptará la tabla del 1 de enero de 1992. En el caso que supere al 31 de diciembre de 1992 el 7 por 100 se adaptará la tabla de 1993, sirviendo éstas de base para la negociación del año 1994.

**16395** *RESOLUCION de 16 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro del acta con el acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima».*

Vistos el acta con el acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima» que fue suscrita con fecha 18 de mayo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, 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 acuerdo de revisión 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, 16 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE REVISIÓN Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IMS IBERICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 18 de mayo de 1992, se reúnen en los locales de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima», la comisión mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo de Empresa formada por la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal, suscrito el día 14 de abril de 1981, con efecto de 1 de enero del mismo año.

Ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al convenio vigente durante 1991:

1) Incrementar en un 7 por 100 los salarios realmente abonados por los todos conceptos a todos y cada uno de los trabajadores al 31 de diciembre de 1991.

De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo número 1.

2) Se establece de manera experimental para 1992 el siguiente horario:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

— Lunes a jueves de 7.45 a 15.45; viernes de 7.45 a 14.30.

Del 1 de junio al 15 de septiembre:

— Lunes a jueves de 8.00 a 15.00; viernes de 8.00 a 14.30.

3) Queda establecida en 5.000 pesetas la prima de puntualidad a la que se refiere el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo.

4) Se modifica la cantidad abonada por kilómetro a que se refiere el artículo 28 (viajes y dietas) en cuatro pesetas, fijándose en 36 pesetas por kilómetro recorrido.

5) De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente y, además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 1992, se considerarán días «puente» a todos los efectos los días:

— 20 de marzo.

6) Se incrementará la póliza del Seguro Colectivo suscrita por la empresa en el año 1985 a 2.000.000 de pesetas, acordándose que cualquier aumento en la prima será abonado por la empresa.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión con el acuerdo elevar la presente acta a la Autoridad Laboral, a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del 10 de marzo.

**ANEXO**

Tablas salariales	Total mensual (14 pagas al año)	Total anual
Titulado Superior «A» .....	185.137	2.591.918
Titulado Superior «B» .....	117.465	1.644.510
Técnico de Publicidad .....	126.874	1.776.236
Técnico de Marketing «A» .....	109.569	1.533.966
Técnico de Marketing «B» .....	99.746	1.396.444
Técnico de Marketing «C» .....	78.310	1.096.340
Promotor de Ventas «A» .....	99.746	1.396.444
Promotor de Ventas «B» .....	78.310	1.096.340
Jefe Superior Administrativo .....	185.137	2.591.918
Jefe de Primera Administrativo .....	151.785	2.124.990
Jefe de Segunda Administrativo .....	128.105	1.793.470
Oficial de Primera de Administrativo .....	103.174	1.444.436
Oficial de Segunda de Administrativo .....	99.746	1.396.444
Auxiliar Administrativo .....	96.317	1.348.438
Telefonista-recepcionista .....	96.317	1.348.438
Ayudante Administrativo .....	(Salario mínimo interprofesional)	
Aspirante Advo./Aprendiz .....	(Salario mínimo interprofesional)	
Limpiadora (media jornada) .....	48.589	680.246

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION**

**16396** *ORDEN de 8 de junio de 1992 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 47.072, interpuesto por la «Compañía Madrileña de Nutrición Animal, Sociedad Anónima».*

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 6 de marzo de 1992, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 47.072, interpuesto por la «Compañía Madrileña de Nutrición Animal, Sociedad Anónima», sobre sanción por infracción en materia de piensos; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Primero.—Rechazar la excepción procesal formulada por la Administración demandada relativa a la interposición del recurso sin previo apoderamiento.

Segundo.—Estimar en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la «Compañía Madrileña de Nutrición Animal, Sociedad Anónima», contra resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 13 de mayo de 1987, que en reposición confirma la de 11 de diciembre de 1985. Cuyos actos anulamos parcialmente, por no ser en todos sus pronunciamientos ajustados a Derecho, con reducción en 500.000 pesetas de la sanción que le fue impuesta por importe de 1.300.009 pesetas; y mantenimiento de la misma que queda confirmada, por importe de 800.009 pesetas más los