

IV.- ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN. VALLADOLID NÚMERO 3.
Citación a María Begoña de la Calle Pascual en Juicio de Faltas 452/2004.

Página 15. (Ref. 6823/2004)

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN. VALLADOLID NÚMERO 5.
Citación a María Paz Borja Jiménez en Juicio de Faltas 183/2004.

Página 15. (Ref. 6872/2004)

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN. VALLADOLID NÚMERO 5.
Citación a Lucian Grigore en Juicio de Faltas 176/2004.

Página 15. (Ref. 6873/2004)

JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 1.
Citación a Empresa Constructora A.J. Arpa, S.L. en Demanda 522/2004.

Página 15. (Ref. 6907/2004)

JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 1.
Citación a C y M 2003, S.L. (Pedro Garrido Olmeda) en Demanda 456/2004.

Página 15. (Ref. 6908/2004)

JUZGADO DE LO SOCIAL. VALLADOLID NÚMERO 3.
Notificación a Grúas y Montajes Especiales Grumes S.L. Demanda 592/2004.

Página 16. (Ref. 6837/2004)

JUZGADO DE LO SOCIAL. ZAMORA NÚMERO 1. Notificación a Bodegas Curiel, S.L. en Autos 442/2004.

Página 16. (Ref. 6722/2004)

II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID****Oficina Territorial de Trabajo**

Convenios Colectivos

Expte.: 1661

Resolución de 30 de agosto de 2004 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el Registro, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo Provincial del Sector "Peluquerías de Señoras, Institutos de Belleza, Gimnasios y similares" para los años 2004 y 2005

Vista la documentación relativa al Convenio Colectivo del Sector de "PELUQUERÍAS DE SEÑORAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES" (código: 4700655), suscrito el día 22 de junio de 2004, de una parte, por la Asociación de Esteticistas de Valladolid, y la Federación Española de Empresarios de Peluquería y Salones de Belleza y, de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con fecha de entrada en este Organismo el día 8 de julio de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los Arts. 3 y 5 del Decreto 2/2003, de 3 de julio (BOCYL de 4 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

Acuerda

Primero.—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 30 de agosto de 2004.—La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo (P.R. 06-08-2004), El Jefe de la Unidad de las Relaciones Laborales y F.E., Modesto Chantre Pérez.

Convenio de Peluquerías de Señoras e Institutos de Belleza, Gimnasios y similares para Valladolid y Provincia*Capítulo I.—Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo***Artículo 1.—Ámbito de Aplicación.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de Peluquería de Señoras e Institutos de Belleza, Salones de Manicura, Pedicura y Depilación,

Establecimientos de Saunas, Gimnasios y similares de la provincia de Valladolid, se regirán por el mismo todos los trabajadores que presten sus servicios en las mismas.

Artículo 2.—Vigencia y duración.

La Vigencia y duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, desde el 01-01-04 al 31-12-05 tanto en sus términos económicos como normativos.

Artículo 3.—Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática a su vencimiento hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo se mantendrá vigente el actual en todos sus términos.

Artículo 4.—Globalidad.

El presente Convenio Colectivo representa un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

En el caso de que la Autoridad Laboral, lo considerase en todo o en parte no ajustado a normas jurídicas, el mismo no tendría validez y debería ser nuevamente negociado.

Artículo 5.—Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo son totalmente compensables y absorbibles en cómputo global y anual con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores/as.

A pesar de ello, serán respetadas las condiciones personales que excedan del pacto, manteniéndose a título de "ad personam".

*Capítulo II.—Organización del trabajo***Artículo 6.—Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva del empresario, entendiéndose a estos efectos que el destino o traslado de los trabajadores/as de los distintos centros existentes o que en un futuro pudieran existir todo ello dentro de los límites, dentro de los límites fijados en este Convenio Colectivo para la movilidad geográfica o funcional.

Las instrucciones del empresario o de la persona en quien delegue, adoptadas en el ejercicio regular de las facultades de Dirección, y siempre bajo la buena fe contractual serán inmediatamente ejecutivas, garantizando al trabajador/a la reclamación ante la jurisdicción correspondiente si entendiéndose lesionados sus derechos.

Artículo 7.—Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida contractualmente, el trabajador/a debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las disposiciones legales, Convenio Colectivo dentro del estricto marco profesional.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Capítulo III.-Contratación, ascensos y categorías profesionales

Artículo 8.-Contratación de trabajadores/as.

Las empresas no podrán condicionar el empleo de los trabajadores/as, por cuestiones relativas a ideología, religión, raza, sexo y afiliación política o sindical.

La contratación de trabajadores/as se ajustará en cada momento a las específicas que figuran en el presente Convenio.

Todos los contratos de trabajo independientemente de su modalidad y duración, han de ser formalizados por escrito.

Independientemente de los tipos de contrato que hayan vinculado a cualquier trabajador/a con la empresa, será fijo a los 3 años si no media denuncia de rescisión.

Las empresas deberán comunicar a los representantes sindicales de los trabajadores/as, los Contratos de Trabajo que se celebren, así como entregar al mismo las Copias Básicas de ellos.

Fomento de la Contratación Indefinida.

Con el objeto de incentivar la transformación de las modalidades de contratos temporales que concierten las empresas del sector con sus trabajadores/as, en contratos para el fomento de la contratación indefinida, y al amparo del R.D.L. 5/2001 del 3 de marzo, las empresas se comprometen a transformar todos los contratos posibles.

Contrato de trabajo en prácticas.

1.º-El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

2.º-Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio, los de Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el oficio profesional. A los trabajadores/as inmigrantes les valdrá la titulación que tengan reconocida por su País si la misma estuviera homologada por quien entendiera en ello.

3.º-La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar, por periodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el periodo máximo de dos años.

4.º-La retribución de los trabajadores/as en prácticas será —para una jornada completa—, durante el primer año, del 95% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 100% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

5.º-Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al Nivel II.

6.º-A la terminación del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de dos días total de salario por mes de trabajo. Así mismo el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada una de ellos.

Contrato de trabajo para la formación.

1.º-Solo se podrán hacer estos contratos a trabajadores/as con categorías encuadradas en el Nivel Salarial VI, sin que en ningún caso su salario pueda ser inferior al 100% del SMI, dicha retribución corresponde a una jornada de trabajo efectivo del 85% de la jornada normal/año prevista en el Convenio. Si el tiempo de formación teórica superase el 15% de la jornada normal del Convenio, se reducirá indicada retribución en el porcentaje que supere el tiempo de formación teórica el 15%.

2.º-Se podrá concertar este tipo de contrato, con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 19 años, siendo este criterio estrictamente aplicado a todos los colectivos referidos en el Real Decreto Ley de 5/2001 de 3 de marzo, para este tipo de contratos, y que carezcan de la titulación requerida para celebrar un contrato en prácticas. No se aplicará el máximo de edad cuando el contrato se realice con un trabajador/a minusválido.

3.º-La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por periodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años.

4.º-La formación teórica se impartirá a lo largo de la duración del contrato, y tendrá, obligatoriamente, carácter presencial e impartirse en centros homologados de la Comunidad Autónoma, además bajo el contenido estipulado en los certificados de profesionalidad.

5.º-Para determinar la plantilla de trabajadores/as no se computará a los vinculados en la empresa por un contrato para la formación y se estará a lo siguiente:

- De 5 hasta 10 trabajadores/as1 contrato de formación
- De 11 hasta 15 trabajadores/as2 contratos de formación
- De 16 hasta 25 trabajadores/as3 contratos de formación
- El resto como marca la Ley.

6.º-El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y calificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

7.º-A la terminación del contrato formalizado bajo esta modalidad, el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8.º-El trabajador/a contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación teórica determinada.

9.º-A la terminación de este contrato, siempre que esté como mínimo un período de dos años, las empresas estarán obligadas a formalizar con estos trabajadores/as un contrato indefinido.

Contratos de duración determinada.

Contrato Eventual.

1.º-En atención a las especiales necesidades y características del sector, que conlleven períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, por una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

2.º-Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, solo podrán ser prorrogados una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior. (12 meses).

3.º-A fin de articular medios en contra de la temporalidad, tal y como remite el Real Decreto 5/2001 del 3 de marzo a los convenios colectivos, dentro de toda la contratación de duración determinada, las partes acuerdan lo siguiente:

- a) Límite temporal (18 meses en un período de 24 meses) para el mismo trabajador que en la misma empresa o grupo de empresas este contratado con dos o más contratos de duración determinada. Superados estos límites deberá producirse la conversión del contrato en indefinido.
- b) Límite temporal (14 meses en un período de 24 meses) para ocupar el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador o ETTs. Superados estos límites debe haber conversión de empleo temporal a fijo.

Se entenderá por el mismo puesto de trabajo los que requiera la misma función/cualificación profesional en la unidad de trabajo en la que se producen en las contrataciones. En estos casos se determinará el orden de preferencia de los trabajadores que en su caso deberán ser indefinidos.

- c) La reiteración durante más de dos campañas en actividades estacionales con el mismo trabajador, deberá dar lugar en la conversión en fijo discontinuo.

4.º-A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de dos días de salario por mes trabajado.

Contrato de Interinidad.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán la misma categoría, jornada y salario que aquel trabajador/a al que sustituya.

Fijos Discontinuos.

Cuando el contrato se concierte para realizar campañas propias o específicas que existen dentro del sector, los trabajadores/as tendrán carácter de fijos discontinuos. Quedando garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores/as fijos discontinuos en el momento de reanudarse las sucesivas campañas.

Contrato de Obra o Servicio Determinado.

En el mismo ha de especificarse claramente el motivo objeto de la contratación. Si el trabajador/a causara baja en la empresa, percibirá una indemnización de dos días por cada mes permanecido en situación de alta.

Artículo 9.-Ascensos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a ascender de categoría profesional, siempre que existiera vacante en la empresa y una vez que el trabajador/a haya superado las pruebas de aptitud establecidas o por aptitud reconocida directamente por el empresario según los conocimientos profesionales que haya acreditado ante él el trabajador/a.

En el primer supuesto el trabajador/a deberá superar con suficiencia las pruebas propuestas por tres profesores de formación profesional reglada, de contrastada solvencia designados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Control y Cumplimiento del Convenio.

Al amparo de lo previsto el Convenio Colectivo general suscrito a nivel general con fecha 22/12/99 y publicado en el BOE de 26/02/00, las empresas comprendidas en el presente Convenio Colectivo formalizarán por cada centro de trabajo la plantilla y escalafón del personal que en los mismos prestan sus servicios, recogiendo en cada uno de ellos de una forma clara y precisa por grupos profesionales los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Grupo profesional y grupo de cotización.
- Centro donde presta sus servicios.
- Dirección del centro de trabajo.
- Fecha de ingreso y alta en la Seguridad Social.

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

Artículo 10.-Período de prueba.

Solo se entenderá que el trabajador/a está sujeto a período de prueba, cuando así conste por escrito en su contrato de trabajo.

El período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal no cualificado: 15 días
- Personal cualificado: 60 días
- Personal titulado: 90 días

La situación del I.T. no interrumpirá el período de prueba.

La rescisión del Contrato de Trabajo dentro del período de prueba por parte del empresario o trabajador/a no será motivo de ningún tipo ni de preaviso ni de indemnización.

Artículo 11.-Preaviso por rescisión de contrato.

Cuando una empresa pretenda la rescisión de un Contrato y dentro de las modalidades contractuales que así lo establecen, deberá comunicarlo al trabajador/a con 15 días de antelación al vencimiento.

Así como los trabajadores/as que causen baja en la empresa por propia voluntad, deberá notificarle a la empresa con 15 días de antelación para el personal no cualificado y 30 días para el cualificado y titulado.

El incumplimiento de estos plazos, tanto para el empresario como para el trabajador/a será motivo de sanción económica, en todo o en la fracción incumplida que será incrementada o deducida respectivamente de la liquidación que el trabajador/a se le practique.

Artículo 12.-Categorías profesionales y sus funciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se clasificará en atención a la función que desarrolle dentro de la empresa en los siguientes grupos profesionales.

Oficial de Primera: Sus funciones serán las siguientes, sustituir el dueño en todos los aspectos y trabajos de la peluquería, moños, recogidos y cortes, aplicación de posticería, peinado y acabado de clientes, peinados de novia, selección y reciclaje de personal, relación con proveedores, balance y arqueo de caja diaria, en caso de necesidad aquellas funciones asignadas al Oficial de Segunda.

Oficial de Segunda: Sus funciones serán las siguientes, diagnóstico y análisis del color, diagnóstico y análisis en técnicas de moldeados, conocimiento generalizado de todas las técnicas del peinado, técnicas de corte, técnicas de venta y promoción, en caso de necesidad aquellas funciones asignadas al Ayudante.

Ayudante: Sus funciones serán las siguientes, realización de moldeados, realización y aplicación de todas las técnicas de color, revisión y control de todos los trabajos técnicos hasta su finalización, recepción de los clientes y atención de todos los trabajos que se realizan en el lavacabezas, limpieza y mantenimiento de vitrinas, expositores, tocadores y almacén, limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos de la peluquería.

Aprendiz: Es el trabajador/a menor de 18 años. Su función será la de recepción y atención a los clientes a su llegada al centro de trabajo, recogida y entrega de prendas de vestir a clientes, puesta de batas a la clientela, realización con rapidez elegancia, amabilidad y simpatía de todos los trabajos, realización y atención de todos los trabajos que se realicen en el lava cabezas, limpieza y mantenimiento de vitrinas, expositores, tocadores y almacén, limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos de la peluquería.

INSTITUTO DE BELLEZA:

Profesora de Belleza: Es aquel trabajador/a que con conocimientos suficientes de la profesión aplica tratamientos de belleza a los clientes, efectuar estudios de los tratamientos a seguir, se halla capacitado para dar masajes así como para cualquier tratamiento depilatorio o cosmético.

Oficial Especialista: Es el que con conocimientos completos de alguno de los diversos tratamientos de belleza, maquillaje, depilación, etc. lo aplica a los clientes.

Ayudante Especialista: Es aquel operario que a las órdenes de una profesora o especialista de belleza realiza las funciones preparatorias para aplicar cualquier tratamiento de belleza.

Manicura, pedicura, depiladora: Es la persona que con conocimientos suficientes del oficio se dedica a la limpieza, recorte y pintura de uñas tanto de manos como de pies con cualquier medio técnico auxiliar, así como depilar con aplicación de cualquier tratamiento adecuado.

Aprendiz: Es el trabajador/a menor de 18 años. Su función será la de recepción y atención a los clientes tanto a su llegada como al abandono del local, realización y atención de todos los trabajos auxiliares que se realicen en el salón, tales como limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos, limpieza de vitrinas y expositores.

Capítulo IV.-Jornada, vacaciones, licencias retribuidas, descansos, excedencias, calendario laboral**Artículo 13.-Jornada laboral.**

La jornada anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio será: Para el año 2004: 1.770 horas, efectivas de prestación de servicios.

La misma se ajustará al Calendario Laboral que en cada centro de trabajo se establezca, y se computará desde la incorporación efectiva del trabajador/a en su puesto de trabajo hasta el abandono del mismo.

Los trabajadores/as que realizan su jornada continuada tendrán derecho a 30 minutos de bocadillo, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo, y en aquellas jornadas que no siendo continuadas, pero sí se realicen 5 horas o más de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de 15 minutos.

Las empresas en función de la temporalidad de servicios podrán fijar las jornadas laborales en función de sus necesidades, a tal fin en aquellos períodos punta de producción podrá ampliar la misma

hasta un tope de 9 horas diarias, deduciendo los incrementos en los periodos de baja productividad.

Artículo 14.-Vacaciones.

Se establece un período anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales.

Los trabajadores/as que no lleven un año en situación de Alta en la empresa, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional que les correspondiera.

Se establece la **obligatoriedad de pactar el calendario vacacional con los representantes de los trabajadores/as** y donde no les haya se acordará con **los propios trabajadores/as**, sin posibilidad de fraccionarlas en más de dos periodos.

Todo trabajador/a conocerá su período vacacional con 3 meses de antelación.

El disfrute del período vacacional, será fijado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as y del mismo será de elección del trabajador/a el de 16 días y el resto 15 días será fijado por la empresa.

No comenzará el cómputo de las vacaciones cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT o baja maternal.

Aquellos **trabajadores/as** que por necesidad de la empresa no pudieran disfrutar sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, percibirán una bolsa de vacaciones de para el año 2004, 52,39 €.

Artículo 15.-Licencias retribuidas.

Los trabajadores/as tendrán derecho a licencias retribuidas por los siguientes motivos, para su disfrute habrán de comunicarlo, salvo causas de fuerza mayor, con 48 horas de antelación a la empresa.

- a) 3 días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave, fallecimiento de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando exista la necesidad de desplazamiento superior a 150 Km. Se incrementarán en dos días.
- b) Por cambio de domicilio habitual, 2 días.
- c) Para asistir a consulta médica, siendo necesaria su justificación.
- d) Para asistencia a bodas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 1 día, ampliado a dos cuando esta sea fuera de la provincia.
- e) Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales, con posterior justificación, el tiempo necesario.
- f) 15 días por matrimonio del trabajador/a.
- g) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- h) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento del hijo/a menor de 13 años a la consulta médica.
- i) Los permisos por alimentación de un menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria que podrá aplicarse al inicio o al final de la misma, durante un período de 9 meses de vida del hijo, los beneficios de esta reducción se multiplican en caso de parto múltiple. (La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador/trabajadora.

A efectos de disfrute de estas licencias retribuidas las parejas de hecho legalmente constituidas tendrán los mismos derechos que se reconocen.

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil en sus artículos 915 a 918 se considerarán como sujetos de derecho a efectos de licencias retribuidas los: Padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados tanto en línea de afinidad como de consanguinidad.

Permisos Particulares No Retribuidos.

Conforme establece el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o por cuidado de un

menor de 6 años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario al menos, un tercio, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (La concentración horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador/trabajadora).

Artículo 16.-Horas extraordinarias.

A fin de promover la creación de puestos de trabajo se suprimirán las horas extraordinarias habituales. A pesar de ello, serán de obligada realización las realizadas en razón de:

- 1.- Remate y terminación de servicios.
- 2.- Las que resulten necesarias, con un tope de dos diarias, en las fechas o períodos punta de producción.

La compensación de las horas extraordinarias que se realicen, será de la siguiente forma y siempre de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

- 1.- Por acumulación en descansos semanales o al período de vacaciones, con un incremento de media hora por cada hora extra realizada.
- 2.- Por compensación económica, de acuerdo con la cuantía que se establece en las tablas salariales. En cuanto al cómputo anual de las horas que se pueden realizar será de 50 horas año.

Artículo 17.-Descansos.

Los trabajadores/as del sector tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de un día y medio, como regla general, el descanso mínimo semanal comprenderá la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Cuando el medio día de descanso semanal coincida en festivo, se disfrutará anterior o posteriormente al día festivo. Así mismo y para asuntos propios dispondrá de 1 día al año, de cuyo disfrute deberá informar a la empresa con al menos 3 días de antelación.

Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en los locales enclavados en las grandes superficies y que en aplicación de la Ley de Comercio trabajasen los domingos y festivos, disfrutarán entre semana de un día adicional de descanso.

Artículo 18.-Excedencias.

18.1. Voluntaria.

Los trabajadores/as del sector podrán solicitar su pase a la situación de excedencia por un período no inferior a 1 año ni superior a cinco años con derecho a la reserva del puesto de trabajo, cuando al menos lleven un año de servicio en la empresa. Su solicitud lo será por razones ponderadas, estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes.

No será de concesión, cuando el trabajador/a pretenda realizar por cuenta propia o ajena el ejercicio de la profesión.

La permanencia en situación de excedencia no se computará a efectos de antigüedad.

El derecho al reingreso inmediato en la empresa se perderá, si no se solicita con al menos un mes de antelación a la expiración del tiempo concedido.

18.2. Por cuidado de familiares:

• Se reconoce el derecho del trabajador/trabajadora a solicitar un período de excedencia no superior a 3 años, para el cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

• También tendrán derecho los trabajadores/as a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de 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 no desempeñe actividad retribuida.

• El disfrute de la excedencia por el cuidado de un hijo menor, minusválido o familiar se establece como derecho individual de los trabajadores/as en idénticos términos de los descritos para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares.

• El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del E.T.,

será computable a efectos de antigüedad. Durante los tres años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

18.3. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1) Por maternidad, adopción y acogimiento.

1.1. En el supuesto de parto:

El permiso de maternidad (16 semanas) ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo hijo, podrá distribuirse a opción de la interesada/madre (entre la madre y el padre, en caso de que ambos trabajen), siempre respetando el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio para la madre), pudiendo optar la madre al iniciar el descanso por maternidad, porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

El disfrute simultáneo de los períodos de descanso (sumados) no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

1.2. En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo o permanente):

- En el caso de menores hasta 6 años: La suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- a) Cuando se trate de menores mayores de 6 años con discapacidad o minusvalía, o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar (debidamente acreditados por los servicios sociales competentes), la duración será así mismo de 16 semanas.
- b) En los supuestos de la adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- c) Los períodos de suspensión a que se ha hecho referencia (tanto por lactancia, como por adopción o acogimiento), cuando ambos padres trabajen, podrán disfrutarse por estos de forma simultánea o sucesiva, según la adopción efectuada, aunque siempre por períodos ininterrumpidos y en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 19.-Despidos nulos.

- Durante el embarazo desde la fecha de inicio hasta en período de suspensión cuando se impute el mismo al embarazo.
- Durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Durante el disfrute o solicitud de situación de excedencia prevista en el apartado 3 del Art. 46 del E.T.

Artículo 20.-Calendario Laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, deberán confeccionar en los primeros 30 días de cada año el Calendario Laboral correspondiente al mismo.

Aquellas empresas que en aplicación del artículo 13 de este Convenio Colectivo efectúe una distribución irregular de jornadas, deberán reflejar las mismas en el correspondiente Calendario Laboral.

El Calendario Laboral deberá estar en lugar visible y recogerá los siguientes extremos:

- Horario diario, regular e irregular.
- Descansos semanales.

Artículo 21.-Salarios-Incrementos salariales.

Será el que figura en el Anexo I al Convenio.

Las cantidades que en concepto de atrasos se adeuden a los trabajadores/as, por aplicación del presente Convenio Colectivo, serán liquidadas en un plazo no superior a 30 días, contados a partir de la publicación en el B.O.P.

Artículo 22.-Revisión Salarial.

Será el que figura en el Anexo I al Convenio.

Artículo 23.-Complemento Personal de Permanencia.

1.º Aquellos trabajadores/as hasta el año 2001 vinieran percibiendo porcentajes por el concepto de antigüedad, verán los mismos consolidados como un complemento personal, sin nuevas modificaciones ni incrementos, este porcentaje personal no podrá ser absorbible ni compensable.

Artículo 24.-Plus de locomoción.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de un plus de locomoción por doce meses, en las siguientes cuantías:

- Para el año 2004 será de por mes 30,83 € .

Artículo 25.-Trabajos en festivo o domingo.

Aquellos trabajadores/trabajadoras que prestan sus servicios en los locales enclavados en las grandes superficies y que en aplicación de la Ley de Comercio, trabajen los domingos y festivos, percibirán un plus por jornada trabajada, el resto de trabajadores/as del sector no trabajarán los domingos y festivos.

Se establece para el año 2004 como cuantía de este plus, las siguientes cantidades:

Nivel 2	24,67 €
Nivel 3	21,59 €
Nivel 4	10,04 €
Nivel 5	19,73 €
Nivel 6	19,11 €

Las gratificaciones que de modo voluntario entreguen los clientes al personal, serán de libre aceptación por los trabajadores/as y en su exclusivo provecho, sin que las mismas puedan ser prohibidas por la empresa.

Artículo 27.-Desgaste de herramientas.

Aquellos trabajadores/as que aporten voluntariamente para el desempeño de su trabajo, herramientas de su propiedad, percibirán en concepto de desgaste de herramientas un plus que será equivalente al 1,5% del salario de su categoría profesional.

Se entenderá que este plus se justifica, cuando el trabajador/a aporte el equipo básico e indispensable para realizar su trabajo, como tal se considera el siguiente: Juego de tres cepillos, secador de mano, tijeras de cortar, maquinilla de rasurar, juego de peines, navajas de corte de cabello y pelo.

El mantenimiento del equipo, así como su reparación será por cuenta del trabajador/a.

Artículo 28.-Forma de pago.

El pago de los salarios devengados por los trabajadores/as, podrá ser hecho efectivo, bajo cualquier fórmula admitida en el tráfico mercantil.

Dicho pago se efectuará, dentro del mes de su devengo y en el último día del mismo, salvo pacto o costumbre entre empresa y trabajadores/as.

Artículo 29.-Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias de una cuantía de 30 días más antigüedad.

Las mismas serán efectivas el 15 de julio y el 20 de diciembre.

Artículo 30.-Anticipos a cuenta.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir cantidades a cuenta de sus salarios, en calidad de anticipos reintegrables hasta el 90% de su salario mensual.

La liquidación de las cantidades entregadas en concepto de anticipo, será devuelta por la empresa en un plazo de tres meses.

No será concedido ningún anticipo, en tanto en cuanto no sean liquidados, los pendientes de reintegro.

Capítulo VI.-Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 31.-Reconocimientos Médicos y Prevención de Riesgos Laborales.

31.1. Salud Laboral.

- 1) Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.
- 2) La vigilancia de la salud se efectuará con carácter anual, todo el personal de las empresas tendrá derecho y obligación a un examen médico anual, a cargo de esta como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores/as, serán realizadas por el servicio de prevención durante el tiempo trabajado y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. Tanto los resultados de la vigilancia de la salud como el reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador/a.
- 3) A la firma del Convenio se dotará a la Comisión Paritaria de estas facultades, que funcionará con un reglamento de carácter interno y cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de seguridad y salud, así como evaluar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 4) Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.
- 5) A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido un servicio de prevención, realizarán las consultas obligatorias, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.
- 6) La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.
- 7) La formación de los delegados/as, que forman parte del plan de prevención se realiza mediante cursos de salud laboral sobre los riesgos de su empresa y sector, tendrá una duración de 80 horas. La formación será acreditada. Será impartida por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud.
- 8) Ante la detección de un riesgo grave y/o inminente, en cualquier empresa del sector, ya sea por el servicio de prevención o Delegado de Prevención, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad o del puesto de trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya comunicación a los mandos superiores tanto verbal como por escrito por parte de quien lo paraliza y las medidas de corrección del riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.
- 9) Los Delegados/as de Prevención, tendrán derecho a todas las horas necesarias para la realización de sus funciones.
- 10) Se proporcionará por la Empresa a los trabajadores/as, las prendas y equipos de seguridad necesarios para manipular sin riesgo los productos que se utilicen en aquella, en relación con el trabajo que desarrolle el trabajador/a en la misma (conforme a la evaluación de Riesgos realizado en el centro de trabajo), y en su caso las prendas necesarias de utilización, según el puesto de trabajo.
- 11) Ambas partes se comprometen al cumplimiento más estricto de lo previsto en la Ley 31/1995 publicada en el

B.O.E. del 10/11/95 (Ley de Salud Laboral) y del Reglamento de los Servicios de Prevención que desarrolla el Real Decreto 39/1997 y de 17/01/97 en especial lo previsto en el artículo 26 de la Ley en relación con las trabajadoras en situación de maternidad.

31.2. Protección de la maternidad.

- En los supuestos de maternidad, en los que, por motivos de salud, de la madre o del feto, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no resultara técnico u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse a la interesada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1.d.) ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que la asista.
- La prestación económica de riesgo durante el embarazo será la determinada en el Art. 135 de la Ley General de la Seguridad Social, continuando la obligación de cotizar por parte del Empresario mientras dure dicha situación.

Artículo 32.-Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, harán entrega anualmente a los trabajadores/as de dos uniformes uno de verano y otro de invierno y el calzado adecuado (una al año).

La conservación y limpieza de los mismos estará a cargo de los trabajadores/as.

Será obligatorio para los trabajadores/as, durante su jornada laboral, el uso de la uniformidad que la empresa determine.

Artículo 33.-Acoso sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se consideran constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 34.-Formación Profesional.

1.-Las partes firmantes declaran que están totalmente de acuerdo en la convivencia de que se organicen e impartan acciones formativas para los trabajadores/as del sector o tengan posibilidades de trabajar en el mismo, cursos que deberán tener un carácter eminentemente práctico.

2.-Conforme se dice en el punto anterior, dada la conveniencia de reciclar y formar al personal del sector de Peluquerías e Institutos de Belleza, se establece en el presente Convenio:

- El reciclaje de todo el personal, incluido los trabajadores/as que se encuentren en situación de reducción de jornada temporal (Art. 37.5 del E.T.) o excedencia conforme a lo establecido en el Art. 46,3 del E.T.
- Que el tiempo destinado a la formación-reciclaje de su personal, por parte de las empresas de Peluquerías e Institutos de Belleza, será el necesario para el desarrollo de los planes de formación interesados por la empresa, siendo la totalidad de las horas que el personal emplee en los mismo a cargo exclusivo de aquella.

3.-En el anterior marco las partes firmantes valoran la importancia del acuerdo nacional de formación continua, firmado el 16/12/1992 y renovado en marzo de 2001, entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas, por ello exhortan a las organizaciones que representan a fomentarlas, mediante la participación y presentación de planes en sus distintas modalidades.

La Comisión Paritaria en este ámbito asume el compromiso de:

- 1.-Fomentar la formación de los trabajadores/as en su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación continua.
- 2.-Fomentar la realización de estudios análisis y diagnóstico de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia de Valladolid.
- 3.-Promover planes agrupados de formación en el ámbito de la provincia de Valladolid.
- 4.-Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as.
- 5.-Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- 6.-Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- 7.-Contribuir a la formación profesional de los trabajadores/as y empresarios.

Artículo 35.-Movilidad geográfica.

No existirá movilidad geográfica de los trabajadores/as que conlleve, traslado de residencia, cuando el traslado del trabajador/a lo sea a un centro de trabajo de la misma empresa que se halla radicado en la misma ciudad o en término municipal colindante la decisión empresarial será inmediatamente ejecutada y no podrá tener una duración superior a un año.

Artículo 36.-Movilidad funcional.

Se ajustará en todos sus términos a lo previsto en el Art. 39 del R.D.L. de 1/1995, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII.-Ayudas Sociales

Artículo 37.-Seguro de Accidentes.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, serán beneficiarios de un Seguro colectivo de Accidentes, el cual será efectivo cuando el trabajador/a haya superado el período de prueba.

Los riesgos cubiertos por las Pólizas, que las empresas han de suscribir con cualquier entidad a su elección, serán los de Muerte o Invalidez Absoluta, derivados de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional y la cuantía indemnizatoria será de 1.650.000 Ptas.

Artículo 38.-Prestaciones en situación de Incapacidad Temporal.

Aquellos trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal percibirán un complemento con cargo a la empresa, desacuerdo con los siguientes criterios:

- 1.º- Del primer día hasta el día 15 el 60% de su salario mensual.
- 2.º- A partir del día 16 el 100%, del salario mensual.
- 3.º- A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100%, desde el primer día.

Capítulo IX.-Régimen Disciplinario

Artículo 39.-Potestad disciplinaria.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

Artículo 40.-Graduación de las Faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasifican en leves, graves o muy graves.

Artículo 41.-Faltas Leves.

Son faltas leves de los trabajadores/as:

- 1.-La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- 2.-La negligencia, retraso o descuido leve en el cumplimiento de sus deberes.
- 3.-La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.-La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día en el período de un mes.
- 5.-El descuido en la conservación de los locales, material y servicios.
- 6.-No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio y residencia.
- 7.-La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, durante el ejercicio del trabajo. Se entenderá por falta de higiene personal llevar el cabello o la barba con desaliño, así como la falta de aseo o higiene en uniforme y prendas de trabajo.
- 8.-No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social e instituciones de previsión social.
- 9.-De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas en su conjunto no excedan de un duración de 30 minutos, y no causen grave perjuicio en la organización del trabajo realizado por empresario. De darse esta última circunstancia, la falta se calificará como grave.
- 10.-Por la índole de la actividad desarrollada por la empresa, se entenderá como falta leve el consumo de tabaco, alcohol, o goma de mascar, durante el horario de trabajo, en el espacio destinado a la atención de clientes. La reiteración de la falta dará lugar a que ésta sea calificada como falta grave.
- 11.-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 12.-Descuidos y negligencias en el aprovechamiento de la materia prima, así como en el manejo del producto acabado.
- 13.-Las discusiones violentas con los compañeros/as de trabajo.

Artículo 42.-Faltas Graves.

Se calificarán como faltas graves de los trabajadores/as las siguientes:

- 1.-La indisciplina y desobediencia en el trabajo, el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo.
- 2.-El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o categoría profesional y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la Entidad.
- 3.-La grave desconsideración con los compañeros/as, superiores, subordinados y público.
- 4.-La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada de dos a cuatro días en período de un mes.
- 5.-Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el Centro sin causa justificada, siempre que aquéllas excedan de 3 y no superen las 10 en el período de un mes, cuando, en su conjunto excedan de 30 minutos.
- 6.-El incumplimiento o abono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas en normas o en este Convenio, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a, o de los clientes.
- 7.-No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de Incapacidad Temporal.

- 8.- Negarse el trabajador/a a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar en buen orden y debidamente aseados los utensilios de trabajo, que aquél necesite para desarrollar la función que le hayan sido encomendadas por el empresario.
- 9.- Entregarse el trabajador/a a juegos o distracciones, cualesquiera que sean estando de servicio.
- 10.- La simulación de enfermedad o accidentes, o no pasar las revisiones médicas periódicas o aquellas particulares ordenadas por la Empresa en situaciones de enfermedad común.
- 11.- No comunicar a la empresa los casos de pluriempleo que se ejerzan en otra actividad.
- 12.- La embriaguez durante la jornada de trabajo.
- 13.- La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 43.-Faltas Muy Graves.

Son faltas muy graves de los trabajadores/as las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
- 2.- La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de cuatro días en el período de un mes.
- 4.- Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante más de diez días en el período de un mes, o más de veinte días en el período de tres meses.
- 5.- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
- 6.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 7.- Las ofensas siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.
- 8.- Agresiones físicas a los compañeros/as, superiores, subordinados o público.
- 9.- El hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a los clientes.
- 10.- La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- 11.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- 12.- Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y productos o mercaderías de la Empresa.
- 13.- La no comunicación a la Empresa de la situación de pluriempleo, siempre que éste tenga lugar dentro de la misma actividad desarrollada por la Empresa.
- 14.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos o fórmulas o composiciones de productos y especialidades fabricadas o elaboradas por el empresario.
- 15.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando mediaron sanciones.

Artículo 44.-Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la Empresa a los trabajadores/as que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- Inhabilitación para ascensos por un año.

Por faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- Inhabilitación para ascensos de 1 a 2 años.
- Despido.

Artículo 45.-Procedimiento Sancionador.

La imposición por la Empresa de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 46.-Prescripción.

Las faltas leves, prescribirán a los 10 días. Las faltas graves a los 20 días. Las faltas muy graves a los 60 días.

El cómputo se iniciará en la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, sea ésta leve, grave o muy grave.

En todo caso las faltas prescribirán a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo X.-Acción Sindical

Artículo 47.-Representación y Garantías.

En cuando a la representación de los trabajadores/as, requisitos para su elección y nombramiento, garantías legales de sus representantes, competencias de información y funciones, se estarán a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 48.-De los Asesores Sindicales.

Prevía comunicación a la empresa, los Asesores Técnicos de las Centrales Sindicales, con una implantación mínima del 10%, tendrán acceso a los centros de trabajo, a efectos de asesorar a los Delegados de Personal o Trabajadores.

Dicho asesoramiento deberá efectuarse fuera de las horas productivas, fijadas por la empresa.

Artículo 49.-Acumulación de horas sindicales.

A propuesta de los representantes, la empresa podrá, si lo estimase conveniente, acumular las horas reconocidas a los Delegados de Personal para el más correcto desarrollo de su representatividad, en un solo Delegado/a, con la previa renuncia personal del resto de representantes sindicales a su derecho individuales.

Capítulo XI-Otras Disposiciones

Artículo 50.-Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Control y Cumplimiento del Convenio.

Se constituirá una Comisión Paritaria, con la función de interpretación, vigilancia, control y arbitraje para el cumplimiento de todo lo pactado en este Convenio Colectivo.

La misma ejercerá sus funciones en el sector, en cualquier situación de conflicto entre las empresas y sus trabajadores/as, a solicitud de cualquiera de ambas representaciones. A pesar de ello en la situación de conflictos colectivos, su actuación será obligatoria, como paso previo a cualquier otra medida administrativa o jurisdiccional.

Estará compuesta por seis miembros, tres representantes de la parte empresarial y otros tres de la sindical. De entre ellas, se elegirá un Presidente y un Secretario, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes.

Artículo 51.-Liquidación o Finiquito.

Ambas partes acuerdan que con anterioridad a la firma del finiquito de liquidación por Baja, al trabajador/a le será entregada una copia del documento que sirva de base para su cálculo con una antelación no inferior a cinco días.

Artículo 52.-Pacto de No-Concurrencia y situaciones de Pluriempleo.

Se estimará la existencia de concurrencia desleal en la conducta del trabajador/a que preste sus servicios en otra empresa dedicada a la misma actividad o lo desarrolle a título personal.

Las situaciones de pluriempleo del trabajador/a que preste sus servicios, fuera del horario de trabajo en empresas de distinta actividad, requerirá la notificación previa a la empresa a efectos del cálculo de las Bases de Cotización al Régimen General de la Seguridad Social del trabajador/a efecto a la situación de pluriempleo.

Artículo 53.-Cláusula de No Vinculación a las condiciones salariales del Convenio Colectivo.

Solamente por razones de tipo económico, las empresas vinculadas a este Convenio Colectivo podrán solicitar a la Comisión Paritaria del mismo, la no aplicación de las cláusulas salariales siendo las restantes de obligado cumplimiento.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores/as de la empresa, el número de trabajadores/as afectados y los motivos y por cuanto tiempo es la solicitud.

Así mismo a la solicitud se adjuntará aquella documentación que justifique la misma.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la Comisión Paritaria deberá especificar por cuánto tiempo se aprueba dicha solicitud sin que en ningún caso pueda exceder de 1 año.

La empresa una vez transcurrido este tiempo aplicará todos los términos del Convenio Colectivo que en esa fecha se encuentre en vigor.

Artículo 54.-Modificación de las condiciones de trabajo.

Tanto en las individuales como en las colectivas, se requerirá la comunicación previa a los representantes de los trabajadores/as o Delegados/as de Personal y donde no existieran a los trabajadores/as con una antelación mínima de 30 días.

En caso de no existir acuerdo entre las partes será la autoridad laboral competente la que por resolución estimase o denegase las modificaciones solicitadas.

Las modificaciones en las condiciones de trabajo a título enunciativo serán entre otras las que afectan a lo siguiente:

- Jornada de Trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.

Artículo 55.-Derecho Supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se entenderá como derecho supletorio, el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otro de rango superior de carácter general, vigente a lo largo de la vida del texto pactado.

ANEXO I

Convenio Colectivo Provincial del Sector de Peluquerías de Señoras, Institutos de Belleza, Gimnasios y similares de Valladolid para los años 2004 y 2005

(Incluir Texto Convenio Actual)**Añadir la siguiente Disposición Adicional**

Disposición Adicional.-La Comisión Negociadora acuerda que, al término de la vigencia del presente Convenio, el mismo quedará sustituido íntegramente por el Convenio Colectivo Nacional de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios. (Cod.: 9910955) publicado en el BOE de 27 de junio de 2002 o posterior que le sustituya, con las excepciones que a continuación se detallan:

1.ª-En tanto y cuanto los salarios acordados en el Convenio Provincial, no sean superados por los del CONVENIO GENERAL DE TRABAJO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS, los salarios aplicables en la provincia de Valladolid para cada año, se determinarán aplicando a las tablas del Convenio Colectivo Provincial un incremento del I.P.C. previsto para dicho año, quedando dicho salario como referencia para el año siguiente.

En el supuesto de que el I.P.C. real supere el I.P.C. previsto, las tablas salariales se incrementarán en la diferencia, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo desde el uno de enero de cada año.

2.ª-A efectos de evitar confusiones en el cálculo, la Comisión Negociadora se reunirá exclusivamente para aprobar y publicar las tablas de cada año, mediante el método expuesto anteriormente.

3.ª-Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas en el Convenio Colectivo Provincial.

ANEXO II

Tablas Salariales para el año 2004

Nivel	Categoría	Salario Mes (14 m)	Plus locomoc. (12 m)	Salario Anual	Horas Extras
I	Titulado Sup.	800,87 €	30,83 €	11.582,14 €	10,76 €
II	Oficial Mator. Peluq. Prof. de Belleza Enc. de Baños Enc. de Gimnasio Prof. de Gimnasia Prof. de Natación	762,31 €	30,83 €	11.042,30 €	10,26 €
III	Of. 1.ª Peluq. Oficial o Especialista Tratamiento de Belleza Monitor de Gimnasia Masajista Cajero	710,28 €	30,83 €	10.313,88 €	9,56 €
IV	Of. 2.ª Peluq. Ayud. de Oficial o Especialista Tratamiento de Belleza Manicura/Pedicura	668,17 €	30,83 €	9.724,34 €	8,99 €
V	Ayudante Peluquería	648,87 €	30,83 €	9.454,14 €	8,72 €
VI	Aprendices	522,94 €	30,83 €	7.691,12 €	5,72 €

ANEXO III

1.-Las Tablas Salariales del Convenio Provincial de Valladolid seguirán siendo aplicables, incrementadas en el I.P.C. previsto para cada año y con revisión desde el día uno de enero de cada año en caso de que el I.P.C. real supere el previsto, hasta que las mismas sean igualadas o superadas por las del Convenio General.

2.-Llegado el término de la vigencia del presente Convenio, 31 de diciembre de 2005, y su sustitución por el articulado del Con-

venio Colectivo Nacional de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios, de acuerdo con lo estipulado en la Disposición Adicional del Anexo I y a los efectos de armonizar la excepción primera de dicha Disposición Adicional con el contenido del artículo 18.-Grupos Profesionales, y el contenido del Capítulo V-Régimen Económico, artículos 30 y 31 del Convenio Colectivo Nacional de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios, se establece la siguiente adecuación de los niveles contenidos en las actuales tablas salariales que, respetando lo acordado, se adecuarán del siguiente modo:

Niveles Actuales Convenio Colectivo Provincial	Equivalencia Grupos Profesionales Convenio Colectivo Nacional
I	0
II	III
III y IV	II
V y VI	I

2.-Si en un mismo grupo coinciden salarios distintos por la adecuación, se tomará como salario único para dicho grupo, el mayor de ellos para los contratados en vigor, correspondiendo a los nuevos contratos el que se ajuste al texto vigente.

6807/2004

III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID Área de Acción Territorial

*Contratación de Obras por Procedimiento Abierto
mediante Subasta*

1.-Entidad adjudicadora:

- Organismo: Diputación Provincial de Valladolid.
- Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Cooperación.
- Número de expediente: 116/03 y (187/03-300/04-466/04).

2.-Objeto del contrato:

- Descripción del objeto: Contrato de obras.
- División por lotes y número: 2.
 - Objeto 1: Rehabilitación de Sala de Usos Múltiples en Alaejos.
 - Objeto 2: 1.ª y 2.ª Fase de Centro de Convivencia en Palacios de Campos (Medina de Rioseco).
- Lugar de ejecución: Provincia de Valladolid.
- Plazo de ejecución:
 - Objeto 1: 4 meses.
 - Objeto 2: 7 meses.

3.-Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- Tramitación: Ordinaria.
- Procedimiento: Abierto.
- Forma: Subasta.

4.-Presupuesto base de licitación:

- Objeto 1: 83.000,00 euros.
- Objeto 2: 102.552,84 euros.

5.-Garantía Provisional:

- Objeto 1: 1.660,00 euros.
- Objeto 2: 2.051,06 euros.

6.-Obtención de documentación e información:

- Entidad: Servicio de Cooperación de la Diputación Provincial de Valladolid.
- Domicilio: Avda. Ramón y Cajal, s/n.
- Localidad y código postal: Valladolid – 47005.
- Teléfono: 983.42.71.00
- Telefax: 983.42.72.00
- Fecha límite de obtención de documentos e información:

Veintiséis días naturales desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. Las fotocopias de los Pliegos de Cláusulas Administrativas y del Proyecto Técnico podrán obtenerse en TECNIREPRO,

C/ Santiago, 22, Centro Comercial Las Francesas, 47001 – Valladolid, Teléfono: 983.35.25.82.

7.-Requisitos específicos del contratista:

- Clasificación: (grupos, subgrupos y categorías):
 - Objeto 1: No se exige.
 - Objeto 2: No se exige.
- Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Las indicadas en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares.

8.-Presentación de las ofertas:

- Fecha límite de presentación: Veintiséis días naturales desde el siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. (si el último día fuese inhábil se prorrogará hasta el siguiente día hábil).
- Documentación a presentar: La indicada en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares.
- Lugar de presentación: Registro de Licitadores de la Secretaría General de la Diputación Provincial de Valladolid, C/ Angustias, 44, 47003 – Valladolid.

9.-Apertura de las ofertas:

- Entidad: Diputación Provincial de Valladolid, Palacio de Pimentel. C/ Angustias, 44, 47003 – Valladolid.
- Fecha y hora: En acto público, a las 10 horas del décimo día siguiente al de finalización del plazo de presentación de ofertas (si fuese sábado o inhábil, se trasladará al siguiente día hábil).

10.-Otras informaciones:

Los licitadores pueden presentar oferta para uno o varios objetos.

Los que liciten a más de un objeto presentarán sus proposiciones en un solo sobre en el que se indicará "PROPOSICIONES PARA TOMAR PARTE EN LAS SUBASTAS PARA EJECUTAR LAS SIGUIENTES OBRAS ...". En este sobre se incluirá un solo sobre "A" titulado "Referencias", en el que se incluirá un ejemplar de la documentación que se señale en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, y tantos sobres "B", titulados, "Proposición Económica, para ejecutar la obra de ...", como licitaciones efectúe.

11.-Gastos de anuncios:

Serán por cuenta del adjudicatario y su importe máximo será de 600 euros.

Valladolid, 6 de septiembre de 2004.-El Presidente, Ramiro Felipe Ruiz Medrano.

6935/2004

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS Departamento de Gobierno y Gestión Integral del Patrimonio Sección de Gestión Patrimonial

Resolución del Ayuntamiento de Valladolid referente al Plan Anual de Aprovechamientos para el año Forestal 2005

La Jefatura del Servicio Territorial de Medio Ambiente y Ordenación Territorial de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, ha aprobado el Plan Anual de Aprovechamientos Forestales para el año 2005, en Montes de Utilidad Pública pertenecientes al Ayuntamiento de Valladolid.

En el Anexo adjunto se detallan los aprovechamientos de fruto y madera, correspondientes a los montes Antequera y Esparragal, números 79 y 80, respectivamente, de utilidad pública, propiedad del Ayuntamiento de Valladolid, y las fechas de las subastas de cada uno de dichos aprovechamientos.

Valladolid, 7 de septiembre de 2004.-El Alcalde, P.D. El Concejal Delegado General de Administración y Recursos, Jesús Enriquez Tauler.