



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PELUQUERÍAS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente convenio establece las normas laborales por que se regirán los establecimientos y trabajadores de artesanía, peluquerías y esteticistas, del Territorio Histórico de Álava.
2. Queda comprendido en este Convenio aquel personal preste su trabajo y ejercite las funciones características de esta actividad en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles balnearios, espectáculos públicos, etc., salvo que específicamente estuvieran reguladas sus actividades por otras disposiciones propias de Empresas de que dependan.
3. Quedan excluidos del ámbito de este Convenio los trabajadores familiares. Serán así considerados siempre que convivan 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 Territorio Histórico de Álava.
5. Su vigencia comenzará a partir del 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004.

CAPÍTULO II. DEL PERSONAL

Sección 1ª. Disposiciones genéricas:

6. La clasificación profesional del personal que se consigna en este Convenio no supone la obligación de tener provistas todas plazas o puestos de trabajo específicos, ajustándose 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 está tuviere fijado.

Asimismo son enunciativos los distintos cometidos asignados categorías profesionales principales o de especialidad, sin que suponga la realización en exclusiva de estos cometidos, pues los trabajadores vienen obligados a realizar cuantas funciones sean ordenadas por la Empresa, siempre y cuando no redundara 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.

Sección 2ª. Contratación y 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 en la Empresa sin escrito específico será considerado como fijo por tiempo indefinido.

Los contratos con pacto escrito se considerarán temporales, el tiempo y con las características

contenidas en el contrato que suscriban, o interinos y demás modalidades previstas en la Legislación vigente a la fecha de este Convenio.

Sección 3ª. Clasificación del personal según su función:

8. El personal regulado por este Convenio será clasificado atendiendo a la función que desarrolle, no por lo 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.- A partir del 1 de Enero de 1995.

En este grupo profesional se comprenden:

- 1º Oficial mayor. Con titulación de FP II.
- 2º Oficial. Con titulación de FP II.
- 3º Ayudante o Auxiliar.
- 4º Aprendiz.

11. Personal administrativo.- Quedan excluidos en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

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

12. Personal subalterno.- Se integran en este grupo:

- Ordenanza.
- 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 FP-II ejercen las funciones propias de su profesión en condiciones específicas pactadas legalmente.

15.- Profesionales cualificados:

1. Oficial Mayor.- Es el que con conocimiento completo y en posesión del Título de FP-II de lo que constituye la actividad de peluquería y belleza, 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 con relación a dificultades técnicas del trabajo. Su designación y provisión será potestad del Empresario.

2. Oficial.- Es aquel que en posesión del título de FP-II es el que domina las especialidades de cortes clásicos y modernos, lavados y tratamientos, peinados clásicos y modernos y trabajos técnicos como conocimiento de tintura en general, decoloraciones, posticería, permanentes, recogidos, etc... Tiene la obligación de ponerse al día en nuevas técnicas, siempre con el apoyo de la Empresa que le facilitará los medios oportunos para ello, así como de mantener limpio y aseado su puesto de trabajo. Así mismo tendrá esta consideración el oficial esteticista que en posesión de la titulación de FP-II sea conocedor de los diversos tratamientos de belleza.

3.- Auxiliar o Ayudante.- Se encuadra en este grupo aquel personal que colabora en todos los trabajos señalados anteriormente en la categoría de Oficial e incluso el trabajador que realiza exclusivamente alguna de las tareas mencionadas anteriormente. Así mismo quedarán incluidos en este apartado aquellos trabajadores que realicen trabajos de manicura. Conservará el local limpio, ordenado y en

condiciones de recibir a los clientes.

4.- Aprendiz.- En la regulación de estos contratos, se estará a lo establecido en el art.11,2 del E.T. mod.L12/2001 artículo primero dos, R.D. 488/1998 artículo 55 y O.M. 14-7-1998.

16.- Personal Administrativo:

1. 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 actividades es directamente responsable.

2. 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.

3. Auxiliar Administrativo y recepcionista.- Se encuadran en esta clasificación los trabajos elementales administrativos, de recepción de los mismos, así como de atención al teléfono.

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

17.- Personal subalterno:

1. Ordenanza.- Tendrá esta categoría el trabajador 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 ordenado correctamente por sus jefes.

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

18.- Personal de Oficios Varios.- Oficial de primera 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.

CAPÍTULO 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 y firma del presente convenio.

20.- Período de Prueba:

I. Titulados: seis meses.

II. Personal administrativo: dos meses.

III. Profesionales cualificados: dos meses.

IV. Oficial de Servicios varios: dos meses.

V. Subalterno: Quince días.

Este tiempo de prueba es de aplicación a todo el personal contratado como fijo, aún 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 períodos.

21. Ascensos.- Se producirán teniendo en cuenta la formación y antigüedad por este orden.

Los aprendices que lleven más de 6 meses en la empresa y tengan más de 20 años serán ascendidos al siguiente grupo profesional o categoría.

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, si fuesen necesarias se cubrirán mediante las trabajadoras que en la actualidad ejerzan las funciones detalladas en el artículo 15. 2. y a partir de la fecha de la firma del presente convenio para acceder a la categoría de Oficial, los trabajadores aparte de ejercer las labores

anteriormente detalladas, deberán estar en posesión del título de FP-II.

Las plazas de Oficial mayor se cubrirán con carácter obligatorio en aquellos Centros de Trabajo en el que el empresario no sea profesional, siempre que esté en posesión del título de FP-II, con la sola excepción para aquellos Centros en que el empresario se hubiera jubilado o sus viudas continúen con el negocio.

CAPÍTULO IV. DESPIDOS, SUSPENSIÓN Y CESES

22. Personal fijo.- La relación laboral del personal así denominado se considerará de carácter indefinido, produciéndose su despido cuando incurra en causas justificadas 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.

23. Personal temporal.- esta persona cesará por el transcurso del plazo convenido. Si finalizado éste plazo continuase prestando servicios, se le considerará como fijo, reconociéndole la antigüedad desde la fecha inicial de su contrato.

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

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

26. Ceses.- El trabajador que decida cesar en el servicio de una empresa tendrá que comunicarlo 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.

CAPÍTULO V. JORNADAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

27. Jornada.- La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y en cómputo anual 1.800 horas efectivas de prestaciones de trabajo para los años 2003 y 2004. Toda la que exceda de esta jornada tendrá la consideración de hora extraordinaria. El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre, hasta finalizar dichos trabajos, considerándose dicho tiempo como horas extraordinarias.

28. Horario.- Dada la libertad establecida a este efecto, las Empresas podrán establecer el más conveniente de común acuerdo con los trabajadores, en caso de no haber acuerdo sería la autoridad laboral la que dirimiría la cuestión.

29. Horas extraordinarias.- La realización de horas extraordinarias será voluntad del trabajador, pudiéndose pactar las mismas, siempre y cuando no rebasen los límites establecidos por el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se compensen en tiempo libre con un 75% de incremento. El disfrute de este tiempo libre se pactará entre trabajador y Empresa, pudiéndose también acumular en vacaciones.

30. Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas no susceptible de compensación económica, será de treinta días naturales para todos los trabajadores que lleven un año, al menos, de prestaciones y su retribución será señalada en el art. 33. El trabajador que no lleve un año en la Empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado. De los treinta días, el trabajador tendrá derecho a cogerse quince días entre el período comprendido del 15 de julio al 30 de septiembre, siendo

de mutuo acuerdo el periodo de disfrute del computo anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en la Empresa, dentro del primer trimestre de cada año, en el correspondiente tablón de anuncios.

CAPÍTULO VI. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

31. 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) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado.
Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos podrán ampliarse hasta cinco días.
 - c) Un día por traslado de domicilio, siempre que no coincida ni en viernes, ni sábado, ni en víspera de festivo.
 - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal y convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.
 - e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos un día.
- Dichas licencias se disfrutarán exista o no, vínculo matrimonial.

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

Las voluntarias: podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad de al menos un año. Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.
- b) Que no se va ha dedicar a la misma actividad que la empresa que se la 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 período comprendido dentro del mes siguiente al cese del mismo.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período 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 prestación y serán atendidas dentro de las necesidades de la empresa.

Las mismas normas, en cuanto a requisito de petición, son de aplicación a la excedencia solicitada por las trabajadoras por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

La forzosa: Dará derechos a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurran 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 y 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 I.T. y por un 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 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.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ECONÓMICO

33.- Salarios.- Los salarios mínimos que percibirán los/as trabajadores/as serán los siguientes:

	AÑO 2003
	EUROS/MES
Personal administrativo	
Jefe administrativo	665,50
Oficial	593,22
Auxiliar Administrativo	522,33
Profesionales cualificados	
Oficial Mayor	602,17
Oficial	567,30
Auxiliar	537,25
Aprendices de 16 a 18 años	373,09
Personal subalterno	
Ordenanza/Limpiador/a	526,06
Personal de Oficios Varios	
Oficial	537,25

Año 2003: El incremento de la tabla salarial para el año 2003, será el I.P.C de 2002.

Año 2004: El incremento de la tabla salarial para el año 2004, será el resultado de incrementar al salario vigente el I.P.C. del año 2003.

Pagas Extras: Las pagas extras como norma general se prorratearán al mes, cobrando cada mes la parte proporcional. Así mismo de común acuerdo trabajador con la empresa se podrán pagar en dos pagas anuales.

33.1.- Incentivos.- Con independencia de los sueldos fijados en el art. 33, los empresarios podrán establecer incentivos en función del trabajo realizado, por la atención prestada al mismo, por su calidad etc... debiendo figurar en nómina bajo este epígrafe cuando se produzca.

34.- Remuneración Anual.- Se obtendrá multiplicando el sueldo fijado por su categoría y señalando en el art. 33 por 14 pagas y sumando las cantidades que por incentivos se hubieran percibido.

35.- Antigüedad.- Se establecen aumentos salariales por este concepto quinquenales del 5 % y hasta un 15 % sobre los salarios consignados en las tablas del artículo 33. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente conforme a la redacción del convenio anterior.

36.- Gratificaciones Extraordinarias.- Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, siempre que se haya optado por ello, consistentes en dos mensualidades del salario base más antigüedad, las que se satisfará en la primera quincena del mes de Julio y en la segunda del mes de Diciembre, pero antes del día 22.

Complemento por Incapacidad Temporal.- El trabajador que se encuentre en situación de I.T. por accidente o por enfermedad común, percibirá desde el primer día de la baja y hasta el decimoquinto día inclusive el 85 % de su salario, viéndose incrementado éste hasta el 100 % a partir del decimosexto día. Si la situación de I.T. dura más de 30 días se le abonará al trabajador la diferencia hasta cubrir el 100% de los quince primeros días, siempre y cuando la baja sea por la misma causa.

CAPÍTULO VIII. FALTAS Y SANCIONES

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

38. Faltas leves.- Se consideran 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 un 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 compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltas al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en Viernes, Sábado, víspera de fiesta o posterior a ésta.

39. Faltas graves.- Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el nº 7 del art. 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 implique gran quebranto en el trabajo.
7. Discusiones con los compañeros delante el público.
8. La reincidencia en faltas leves, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación.

40. Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. La embriaguez o drogadicción durante el servicio.
3. La falta de aseo o limpieza demostrable que produzca queja del cliente.
4. La negligencia o descuido en la recepción o realización del servicio, que produzca 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 pependencias con los compañeros o clientes.
9. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.
10. El incumplimiento de lo determinado en el nº 27, 2º párrafo.
11. La repetida falta de rendimiento en la realización de los servicios.

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

1º - Por faltas leves: amonestación por escrito.

2º - Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

- 3º - Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido.
- Por falta muy grave del apartado. 40. 6. Despido.

42. 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 éstas convincentemente, el empresario deberá reconsiderar su decisión también por escrito.

43. Prescripción de las faltas:

- Las faltas leves, a los 10 días.

- Las faltas graves, a los 20 días.

- Las faltas muy graves, a los 60 días.

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

CAPÍTULO IX. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

44. Las herramientas de mano necesarias para la prestación del trabajo serán de propiedad de la Empresa, sin perjuicio de que el trabajador pueda realizar el trabajo, si así lo desea, con su herramienta propia.

45. 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.

46. Se establecerá a partir del año 1999, un plus por la festividad del sector de 2.100 pesetas. que se incluirá en la nómina del mes de Septiembre.

CAPÍTULO X

47. En aquellas Empresas en que exista Comité o Delegados de personal serán éstos los órganos de la representación de los trabajadores. Los vocales del Comité o los delegados de personal, en su caso conocerán, previamente, las causas de los despidos, así como las solicitudes de expedientes de crisis.

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

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

“Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletorio o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los delegados o delegadas de Prevención, podrán ser designados de entre los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, en su caso, y los Delegados Sindicales de los sindicatos con

representación en la Empresa.

Gozarán de las garantías que se establezcan en la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como los permisos retribuidos precisos para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio. El disfrute de dichos permisos, deberá ser autorizado por el empresario. En caso de delegación podrá elevarse recurso a la Comisión Misión Mixta Interpretativa del Convenio, quien resolverá.”

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa garantizará a los trabajadores reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

La revisión médica anual será gratuita para los trabajadores y sólo podrá llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento.

CAPÍTULO XII. FORMACIÓN CONTINUA

“A la firma de este convenio, se constituirá una comisión paritaria de Formación continua, constituida por miembros de la representación patronal y los mismos de la sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, así como evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, determinar los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, así como fijar los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias y otras compensaciones para los trabajadores participantes en los mismos.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, corresponderá a la Comisión paritaria de formación continua del presente convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora”.

CAPÍTULO XIII. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que al amparo de la legislación vigente utilicen los servicios de las ETTs., garantizarán a los trabajadores cedidos, las mismas condiciones socioeconómicas que el resto del personal afectado por dicho Convenio.

CAPÍTULO XIX. CONTRATACIÓN

Al amparo de lo establecido en artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 art.3 (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un periodo de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- Se establece una Comisión Paritaria del Convenio como Órgano de interpretación, conciliación y arbitraje. Dicha comisión estaría constituida por un representante de cada Central Sindical y un posible Asesor, si lo estimare cada una de las partes así como los correspondientes representantes de la parte Empresarial y su Asesor.

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

Tercera.- El presente Convenio permanecerá en su integridad con la sola excepción de su tabla salarial, considerándose denunciada automáticamente el próximo día 31 de diciembre de 2003.

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