

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2011, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza.*

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (código de convenio n.º 82000535011994), que se suscribió con fecha 24 de mayo de 2011, de una parte la Federación de Empresarios de Peluquería y Estética de Galicia (Fepega) y de otra, las centrales sindicales CIG y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta dirección general

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, del 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en *el Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 29 de junio de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director general de Relaciones Laborales

ANEXO

**Convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (2011-2012-2013)**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio establece las normas laborales por las que se regirán toda las empresas dedicadas al sector de peluquería de señoras, caballeros, unisex y belleza, estén o no encuadradas en la Fepega.

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

#### *Artículo 2. Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, teniendo una eficacia directa en todas las materias que regula.

#### *Artículo 3. Vigencia.*

La vigencia del convenio comprenderá del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013. Con independencia de la fecha de publicación, los efectos económicos se iniciarán el 1 de julio de 2011. La cotización a la Seguridad Social deberá hacerse no más tarde del último día del mes siguiente a la fecha de su publicación.

Si el convenio no fuera denunciado en el plazo de tres meses antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado de año en año, incrementándose los salarios en el mes de enero del mismo modo conforme al índice de precios al consumo aprobado por el Instituto Nacional de Estadística referido a los doce meses anteriores.

#### *Artículo 4. Compensación y absorción.*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie. Sin perjuicio de la facultad de ampliar las mejoras establecidas en este convenio, las empresas que abonen a su personal salarios superiores a los exigidos reglamentariamente, no estarán obligadas a aplicar las elevaciones que se fijen en las presentes estipulaciones salvo en la cuantía necesaria para suplir las diferencias.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de alguno o de todos los conceptos retributivos, solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superaran el nivel del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Garantía *ad personam*. Se respetarán las retribuciones que en cómputo global, con respecto a los conceptos económicos cuantificables, fueran superiores a las establecidas en el presente convenio.

## CAPÍTULO II Del personal

### *Sección 1.ª Disposiciones genéricas.*

#### Artículo 5.

Debido a la necesaria adaptación de las categorías profesionales del convenio colectivo de ámbito autonómico a lo dispuesto en el convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares, la estructura profesional del sector será la establecida en el anexo I del presente convenio.

La clasificación profesional del personal que se consigna en este convenio no supone la obligación de tener provistas todas las plazas o puestos de trabajo especificados, ajustándose estos a las necesidades de la empresa.

Asimismo, son enunciativos los distintos cometidos asignados a las categorías profesionales como principales o de especialidad, sin que esto suponga a realización en exclusiva de estos cometidos, pues todos los trabajadores/as vienen obligados a realizar cuantas funciones les sean ordenadas por la empresa, siempre y cuando no redunde en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad, y sin superar los límites de tiempo establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

### *Sección 2.ª Contratación, clasificación según las permanencias*

#### Artículo 6. *Modalidades de contratación.*

Contrato eventual: cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas lo exija, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores. Podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses contados desde el momento en que se produzcan dichas causas. Si se hace por un período inferior, la duración máxima permitida se podrá prorrogar, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contrato para la formación: se podrán celebrar contratos formativos con aquellos trabajadores que cumplan los requisitos de edad establecidos en la normativa de aplicación y no tengan la titulación o certificado de profesionalidad exigido para la formalización de un contrato en prácticas. Su duración no podrá ser inferior a seis meses, prorrogable hasta el máximo de 3 años.

*Sección 3.ª Clasificación del personal según su función.*

*Artículo 7. Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, según las funciones que desarrollen y teniendo en cuenta las definiciones que establecen los artículos siguientes, se clasificarán en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional procura obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin perjudicar la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que le corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente convenio.

La clasificación se llevará a cabo por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en los grupos profesionales inferiores.

*Artículo 8. Grupos profesionales.*

Grupo profesional 0 : criterios generales: los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planeamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política empresarial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, establecimientos, etc. en que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 1: criterios generales: tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Grupo profesional 2: criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, usualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Grupo profesional 3: criterios generales: funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia dirección, según el tamaño de la empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

### CAPÍTULO III

#### **Ingresos, ascensos y traslados**

Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso en la empresa se considerará provisional hasta que no se tenga cumplido el período de prueba que para cada grupo profesional queda especificado a continuación:

Grupo profesional 0: 6 meses.

Grupo profesional 1: 1 mes

Grupo profesional 2: tres meses.

Grupo profesional 3: seis meses.

En los demás casos se aplicará lo pactado entre las partes, sin que en ningún momento puedan ampliarse estos períodos. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin aviso previo ni indemnización de ninguna clase. Una vez concluido este, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal que afectase al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá su cómputo, restableciéndose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 10. *Ascensos.*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que impliquen mando serán de libre designación por el empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Para el resto de los trabajadores, las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Superar las pruebas que se propongan al efecto de modo satisfactorio.

Titulación.

Conocimiento del puesto de trabajo

Antigüedad.

#### Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, requerirá de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá notificarse al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Por razones económicas, técnicas, organizativas el de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos del viaje y las dietas.

En todas las cuestiones no reguladas en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 12. *Trabajos a domicilio.*

Cuando, dentro de la jornada laboral y por circunstancias extraordinarias, sea necesaria la realización de un trabajo fuera del domicilio social de la empresa, el trabajador deberá llevarlo a cabo, siendo los gastos de desplazamiento a cargo de dicha empresa. Cuando esta necesidad se produzca fuera de la jornada legal establecida, su realización será pactada por ambas partes.

### CAPÍTULO IV Jornadas y horas extraordinarias

#### Artículo 13. *Jornada.*

La jornada máxima para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales, de término medio en cómputo anual. La jornada máxima anual será la que resulte de multiplicar el total de los días laborales anuales por la jornada diaria. El horario de entrada al trabajo por la mañana no será antes de las 9 horas y de salida por la tarde no lo será después de las 20.30 horas.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre, sin que esta obligación pueda superar los 45 minutos, compensándose este tiempo trabajado por tiempo de descanso, dando la empresa, por 45 minutos, 60 minutos en tiempo de descanso. De no llegar al máximo, se concederá la parte proporcional. En el mes siguiente a su realización, la empresa deberá establecer el tiempo de descanso que corresponde a los excesos de jornada realizados, debiéndolo conocer el trabajador/a con 24 horas de antelación.

**Artículo 14. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias queda sometida a la normativa vigente. En el supuesto de que se lleven a cabo horas extraordinarias, se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido, salvo pacto en contrario.

**Artículo 15. Vacaciones.**

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales al año, de los cuales disfrutará como mínimo de quince días ininterrumpidos si lo desease el trabajador/a en la época en la que acuerden las partes.

Si la empresa no pudiera dar como mínimo 15 días de vacaciones en el período que va del 1 de junio al 30 de septiembre, el trabajador tendrá como compensación 1 día más de vacaciones, en el período que finalmente se acuerde.

Cuando la empresa cierre por vacaciones, el disfrute de las vacaciones del trabajador coincidirá con este cierre. El trabajador/a que no lleve un año en la empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su aprovechamiento.

## CAPÍTULO V Licencias y excedencias

**Artículo 16. Permisos retribuidos.**

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

15 días naturales, en caso de matrimonio.

2 días en el caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estas causas el trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento estos plazos se podrán ampliar hasta 4 días.

1 día por traslado del domicilio habitual.

2 días por asuntos propios (siendo remunerados de jornada efectiva de trabajo). Deberán solicitarse como mínimo con 48 horas de antelación, no pudiendo coincidir en la misma



fecha más del 10% de la plantilla. Será necesario obtener el consentimiento de la empresa, siempre que coincida en víspera de festivo o se solicite en el mes de diciembre.

Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal y convencional un período determinado, se establece lo que esta disponga, en cuanto a su duración y a su compensación económica.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto que deban llevarse a cabo en la jornada de trabajo.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre si ambos trabajan.

#### Artículo 17. *Permiso por maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se cogerán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre coja 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 los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de

la resolución judicial por la que se constituye la adopción, la duración de la suspensión será, asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o disminuidos físicos que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán cogerlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán cogerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento.

#### Artículo 18. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

Las voluntarias: podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores/as con una antigüedad de un año. Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

Solicitud escrita, con expresión de los motivos.

Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que la concedió, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena; tal incumplimiento será la causa de la extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. El trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de la misma o similar categoría que se produjeran en la empresa; para tal efecto deberá solicitarla dentro del período comprendido dentro del mes siguiente al cese. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, por lo menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

Las mismas normas, en cuanto a requisito de petición, son de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores/as por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, contado desde la fecha del nacimiento del mismo.

Las forzosas: darán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador/a en quien concurran las siguientes circunstancias:

Nombramiento para cargo público que tenga que realizarse por decreto o elección.

Ejercicio de cargo electivo en las centrales sindicales, en la Seguridad Social o organismos de la Administración que, por su importancia, hagan imposible la asistencia al trabajo.

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

La reincorporación del trabajador/a fijo/a procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que haya sido contratado para sustituirlo, pero éste deberá ser avisado, por lo menos, con quince días de antelación y disfrutará de preferencia para el ingreso en la empresa.

## CAPÍTULO VI Régimen económico

### Artículo 19. *Salarios.*

El salario de los trabajadores afectados por el presente convenio para los años 2011, 2012, y 2013 son los que figuran en el anexo I. Los efectos económicos del convenio se iniciarán el 1 de julio de 2011.

### Artículo 20. *Antigüedad.*

El presente convenio colectivo no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad, desaparecido de la regulación desde el 31 de diciembre de 1998. Por lo tanto, la configuración del complemento de antigüedad queda establecida del modo siguiente:

Los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 1999 no generan aumentos periódicos por el concepto de antigüedad. Tampoco generan incrementos periódicos por

antigüedad aquellos que, aunque fueran contratados en un momento anterior, no la hubieran adquirido a 1 de enero de 1999.

Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1998 vinieran cobrando alguna cantidad en concepto de antigüedad, la conservarán congelada para años sucesivos, como complemento de antigüedad inamovible (CAI), sin que esta cantidad pueda sufrir incrementos en años siguientes.

#### Artículo 21. *Plus de transporte.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá un plus de transporte de 360,61 euros anuales distribuidos en los once meses de trabajo efectivo.

#### Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistente en dos mensualidades de salarios consignadas en el anexo I, las cuales se satisfarán en la primera quincena del mes de julio, y en la segunda del mes de diciembre, pero antes del día 22. Las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear mensualmente en el caso de acuerdo entre empresa y trabajador.

### CAPÍTULO VII Faltas y sanciones

#### Artículo 23. *Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en las que incurran los trabajadores/as comprendidos en este convenio se clasificarán según su índole en las circunstancias que en ellas concurran, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 24. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

Los descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio siempre que no se produzca reclamación del cliente.

Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes inferiores en su conjunto a treinta minutos y siempre que de estos atrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.

No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

Los pequeños descuidos en la conservación del material.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

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

Faltas al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado, víspera de fiesta o posterior a ésta.

No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a los efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará como grave.

Artículo 25. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o en uno de los días señalados en el número 7 del artículo anterior.

Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.

La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa del establecimiento.

La simulación de enfermedad o accidente.

La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.

La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.

Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.

La falta de respeto o consideración al público.

Discusiones con los compañeros/as ante el público.

La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, mediando amonestación.

Artículo 26. *Faltas muy graves.*

Serán así consideradas las siguientes:

Más de 10 faltas de asistencia al trabajo injustificadas, en un período de seis meses o 20 en un período de un año.

La embriaguez o drogadicción durante el servicio o fuera del mismo, siempre que, este último caso, fuese habitual.

La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.

El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a la que pertenece.

El robo, hurto o malversación.

Los malos tratos verbales o de obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

El pronunciamiento de palabras obscenas, groseras o blasfemas, en circunstancias habituales.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

Las riñas o pendencias con los compañeros/as o clientes.

La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período de seis meses.

Artículo 27. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los que incurran en alguna de las faltas anteriormente numeradas o similares, puesto que la relación anterior tiene carácter indicativo, son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal o por escrito.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 28.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad sancionadora, debiéndole comunicar al trabajador/a 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/a de explicar por escrito sus razones en el plazo de 24 horas; de ser estas convincentes el empresario deberá reconsiderar su decisión, también por escrito.

Artículo 29. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas leves, a los 10 días.
2. Las faltas graves, a los 20 días.
3. Las faltas muy graves, a los 60 días.

Para efecto de cómputo del plazo se entenderán los días como hábiles.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones varias

Artículo 30. *Complemento: incapacidad temporal.*

En los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, el trabajador percibirá a cuenta de la empresa hasta el 100% del salario real desde el primer día.

En los supuestos de IT por enfermedad común con hospitalización se percibirá solamente durante el tiempo de estancia hospitalaria el 100%, del salario real.

Artículo 31. *Herramientas de trabajo.*

El aprovisionamiento de las herramientas básicas de trabajo, es decir, las navajas, tijeras, cepillos, peines y, en general, todas las herramientas manuales, serán entregadas por la empresa siendo su cuidado y conservación responsabilidad del trabajador. Cuando no

las utilice con la debida diligencia, podrá ser sancionado en los términos y condiciones que se establecen en el código disciplinario.

*Artículo 32. Uniformes, vestuarios y apariencia externa del personal.*

Uniforme: en el caso de imponer la empresa uniforme, este correrá a cargo de la misma, debiendo la empresa facilitar dos uniformes al año. El trabajador/a lo usará limpio, siendo a su cargo esta limpieza. En caso de que el trabajador cese en la empresa, estará obligado a devolver el uniforme. El calzado de trabajo también deberá ser facilitado por la empresa. Si algún trabajador/a precisara de un calzado especial la empresa no estará obligada a comprarlo, dándole el importe de un par de calzado del que emplean sus compañeros como ayuda para su adquisición.

Vestuarios: la empresa se compromete a facilitar una habitación apropiada a las necesidades del personal.

Apariencia externa del personal: todo el personal tendrá que presentarse al trabajo perfectamente peinado y maquillado, de forma que pueda, con aspecto digno y presentable, ponerse de inmediato a atender la clientela.

Las condiciones especiales en la materia se negociarán en el seno de cada empresa. En cada centro de trabajo, por acuerdo entre la dirección y los trabajadores, se establecerá un día a la semana, fuera de las horas de trabajo, para el arreglo personal de los trabajadores.

*Artículo 33. Pacto de permanencia.*

En atención a la necesidad de reciclaje profesional de los trabajadores del sector, la empresa, cuando así lo estime oportuno, podrá asumir el coste inherente a dicha formación.

Cuando el coste de los cursos que abone el empresario al trabajador/a supere los 1.500 euros, éste estará obligado a permanecer en la empresa un tiempo mínimo de nueve meses a la finalización del último curso, siendo de dieciocho meses cuando el coste supere los 3.000 euros. En caso contrario, el empresario podrá descontar al trabajador en su liquidación el importe del curso.

*Artículo 34.*

Los representantes de los trabajadores/as, miembros del comité de empresa o delegados de personal, tendrán la garantía de sus actuaciones en el contenido del artículo 68 del vigente Estatuto de los trabajadores y que se da aquí por reproducido. Sus consecuencias



serán las determinadas en el anterior artículo 64 del mismo texto legal, salvo que por disposición legal se modifique, en este caso, se aplicará tal disposición.

En aquellas empresas en que existan comités de delegados de personal, serán estos los órganos base de la representación de los trabajadores/as.

Los vocales del comité y los delegados de personal, en su caso, conocerán previamente las causas de los despidos, así como las solicitudes del expediente de crisis, salvo que por disposición legal se modifique, en este caso se aplicará tal disposición.

#### Artículo 35. *Comisión paritaria.*

Se establece una comisión paritaria del convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros de cada parte. Por la parte social sus representantes se determinarán en función de la representatividad de cada uno de ellos en el sector. Por la parte empresarial habrá un representante por cada provincia de la comunidad autónoma, fijándose como domicilio de la parte empresarial en plaza de las Damas n.º 1; 32005 Ourense, y por la parte sindical, c/ Hernán Cortés 26, Vigo; c/ General Pardiñas 26, 1.º Santiago de Compostela.

Cuando una parte solicite a la otra la convocatoria motivada de la comisión paritaria, deberá hacer constar el/los asuntos a tratar y, en su caso, sus demandas concretas, comprometiéndose las partes a comparecer, salvo causa justificada que se lo impida.

#### Artículo 36. *Cláusula de sumisión al AGA.*

A causa de la importancia que puede tener para la resolución pacífica de conflictos laborales la elaboración del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CIG, las partes firmantes del presente convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en los que están formuladas.

#### Artículo 37. *Derecho supletorio.*

Para todo lo no dispuesto en el presente convenio, las partes se someten a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, que las partes acuerdan mantener como legislación subsidia-

ria para todo lo no previsto en el convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares.

*Artículo 38. Cláusula de descuelgue.*

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos en términos reales de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en dicho supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio último. Se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil). Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a los que haya tenido acceso a causa de lo anteriormente establecido.

Disposición transitoria. Las partes firmantes del convenio se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio en el mes de septiembre de 2013.

Disposición final. El convenio es firmado por la Federación de Empresarios de Peluquería y Estética de Galicia (Fepega) y por CIG y CC.OO.

ANEXO I

Grupo profesional	Salarios 2011	Salarios 2012	Salarios 2013
Grupo profesional I			
Recepcionista Telefonista Ordenanza	680	710	740
Grupo profesional II			
Oficial 2. <sup>a</sup> y Oficial administrativo Oficial 3. <sup>a</sup> Ayudante Masajista Manicura, pedicura, depilación Esteticista Cajera Vendedores	720	760	790
Grupo profesional III			
Oficial 1. <sup>a</sup> , Encargada de salón	760	800	840