

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2022, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2020-2021-2022).

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2020-2021-2022), que se suscribió con fecha 25 de abril de 2022, entre la representación de la asociación Fepega y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pertenecientes al sindicato CIG, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

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

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

Santiago de Compostela, 20 de mayo de 2022

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

ANEXO**Convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2020-2021-2022)****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. *Ámbito funcional***

El presente convenio establece las normas laborales por las cuales se regirán todas las empresas dedicadas al sector de peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza, estén o no incluidas 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. *Ámbito temporal, vigencia*

La vigencia del convenio es desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022. Con independencia de la fecha de publicación, los efectos económicos se iniciarán el 1 de junio de 2022. La cotización a la Seguridad Social se deberá hacer no más tarde del último día del mes siguiente a la fecha de su publicación.

Si el convenio no fuera denunciado por escrito en el plazo de tres meses antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado de año en año, y se incrementarán los salarios en el mes de enero del mismo modo conforme al índice de precios de 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 tuvieran 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 los vigentes con anterioridad al convenio, superaran el nivel de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.



Artículo 5. *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.

Contratación**Artículo 6. *Modalidades de contratación***

Contrato para la formación: se podrán suscribir 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 2 años.

Clasificación profesional**Artículo 7. *Clasificación profesional***

Los trabajadores afectados por el presente convenio, de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupará de forma unilateral las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. La asignación a un grupo profesional se hará mediante acuerdo entre empresa y trabajador, asignándole todas las funciones.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, facilitando la flexibilidad interna, todo eso sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.



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 grupos profesionales inferiores.

Artículo 8. *Definición de los grupos profesionales*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador que se realizan en el ámbito funcional del presente convenio.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

Autonomía: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Mando: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

Grado de supervisión y ordenación de tareas.

Capacidad de relación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.

Conocimientos: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la labor, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Iniciativa: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.



Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 9. *Grupos profesionales*

– Grupo profesional 0. Personal directivo.

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 planteamientos 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, 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 responden siempre a la particular ordenación de cada una.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son asimilables a la siguiente:

Dirección técnico-artística del salón.

– Grupo profesional I.

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.

Formación: con carácter general, graduado escolar o certificado de escolaridad, o graduado en enseñanza secundaria obligatoria, o tareas auxiliares en el centro de trabajo y conocimientos reconocidos por la Administración en cada momento.



En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales, operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiéndose por tales aquellas que requieren poco entrenamiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas, mascarillas, manicura básica, depilación con cera de cejas y labio superior).

Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales a las distintas secciones de la empresa.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.

Tareas de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.

Tareas auxiliares de mantenimiento de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Tareas de taquilla de entrada y demás operaciones concernientes al servicio de taquilla en gimnasios y saunas.

Tareas complementarias de atención al cliente.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Telefonista y/o recepcionista.

– Grupo profesional II.

Criterios generales: trabajos cuya planificación depende de un grupo superior, pero que se pueden realizar de una forma autónoma, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, lo que comporta, bajo supervisión, la responsabilidad de ellos. Podrán ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: título de ayudante, auxiliar o aprendiz de formación profesional básica, o certificados de profesionalidad de nivel 1 de este sector o formación con nivel de graduado



escolar o certificado de la ESO, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que son necesarias para colaborar en la realización de las actividades del grupo III y, además, las siguientes funciones:

Realización de moldeados.

Cambios de color en el cabello.

Recepción de clientes.

Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.

Tareas preventivas necesarias para evitar accidentes en establecimientos de baños.

Preparación y cuidado de los baños y saunas.

Tareas auxiliares a la enseñanza teórico-práctica en gimnasios y saunas.

Personal dedicado a la puesta en marcha y conservación de toda clase de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal.

Tareas de operación de equipos de télex o facsímile.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto del movimiento diario.

Operador de ordenador.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios, tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, con base en documentos contables, una parte de la contabilidad.



– Grupo profesional III.

Criterios generales: trabajos para la ejecución de las especialidades de la empresa, que requieren, previa formación del trabajador, del conocimiento de sus técnicas, así como de los productos y aparatos necesarios para su realización. Podrán ser ayudados por otro u otros trabajadores del grupo II.

Formación: técnicos en formación profesional de primer grado, grado medio y certificados de profesionalidad de nivel 2 o formación con nivel de graduado escolar o certificado de la ESO, o diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.

Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo en función del estilo seleccionado.

Realizar tratamientos específicos de manos y pies, escultura y colocación de prótesis de uñas.

Aplicación de tratamientos cosmetológicos y capilares, sin intervenir en su diagnóstico.

Aplicación de electroestética complementaria a la higiene e hidratación facial, corporal y capilar.

Depilación mecánica y técnicas complementarias.

Técnicas de higiene facial y corporal.

Aplicación de maquillajes adaptados al cliente, maquillaje decorativo facial y corporal.

Maquillaje social.

Maquillaje para los medios audiovisuales y escénicos.



Realización de operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y afines y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal. Colocación y adaptación de toda clase de prótesis capilares sin intervenir en el diagnóstico y diseño de estas.

Aplicación de tratamientos faciales y corporales en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de peluquería, gimnasios y sauna.

Asesor de imagen: persona encargada, en cada cambio de tendencia de moda, de planificar la imagen del salón, tanto en los servicios que se prestan a los clientes como en la preparación para competiciones y para los cambios cíclicos de la moda.

– Grupo profesional IV.

Criterios generales: funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o de 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 cuales 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 que se deben alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: técnicos especialistas o superiores en formación profesional de segundo grado, grado superior, certificados de profesionalidad de nivel 3, o BUP o bachillerato, o diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, con experiencia demostrada en puesto similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Diagnóstico de las alteraciones capilares, con indicación de los tratamientos estéticos para la aplicación de las técnicas de higiene capilar.

Diagnóstico y diseño para realizar las diversas prótesis capilares.

Diagnóstico e indicación del tratamiento estético específico para manos y pies.

Maquillaje permanente y micropigmentación, maquillaje de fantasía y caracterización, visagismo y asesoría en el cambio de imagen personal.



Depilación física (ceras y pinzas), eléctrica, depilación con láser, fotodepilación y luz pulsada.

Bronceado de la piel.

Tratamientos faciales y corporales específicos en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de peluquería, gimnasios y saunas.

Aplicaciones de masaje con fines estéticos.

Aplicaciones de técnicas de drenaje linfático manual y circulatoria.

Aplicaciones de masaje oriental y por presión.

Aplicaciones de técnicas hidrotermales en institutos de belleza, cabinas de estética, gimnasios y saunas.

Peinados acabados y recogidos.

Controlar la acción promocional para optimizar las ventas y alcanzar los objetivos previstos.

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Profesor de enseñanzas teórico-prácticas en gimnasios y saunas.

Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, con base en el plan contable de la empresa.

Funciones de análisis de aplicaciones informáticas.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos, con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y de una normativa general preestablecida.

Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Asesor de compra.



CAPÍTULO II**Ingresos, ascensos y traslados****Artículo 10. *Período de prueba***

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

Grupo profesional 0, 6 meses.

Grupo profesional I, 1 mes.

Grupo profesional II, 45 días.

Grupo profesional III, 2 meses.

Grupo profesional IV, 75 días.

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

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

Artículo 11. *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 12. *Movilidad geográfica*

El traslado de trabajadores que no hubieran 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 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 se deberá notificar 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 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 o 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. Abonará, además de los salarios, los gastos del viaje y las dietas.

En todas las cuestiones no reguladas en este artículo se observará 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 13. *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, y los gastos de desplazamiento serán a cargo de dicha empresa. Cuando esta necesidad se produzca fuera de la jornada legal establecida, su realización será pactada por ambas partes.



CAPÍTULO III**Jornadas y horas extraordinarias****Artículo 14. Jornada**

La jornada máxima para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales, de término medio en cómputo anual. El horario de entrada al trabajo por la mañana no será antes de las 9.00 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 entren antes de la hora de cierre, sin que esta obligación pueda superar los 45 minutos. Se compensará 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, que deberá conocer el/la trabajador/a con 24 horas de antelación.

Artículo 15. 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 16. Vacaciones

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales al año, de los cuales disfrutará, como mínimo, 15 días ininterrumpidos si lo deseara el/la trabajador/a en la época en que acuerden las partes.

Si la empresa no pudiera dar como mínimo 15 días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el/la trabajador/a tendrá como compensación 2 días más de vacaciones en el período que finalmente se acuerde.

Cuando la empresa cierre por vacaciones, el disfrute de las vacaciones del/de la trabajador/a coincidirá con este cierre. El/la 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/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, por lo menos, del comienzo de su aprovechamiento.



CAPÍTULO IV**Licencias y excedencias****Artículo 17. Permisos retribuidos**

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

15 días naturales, en caso de matrimonio; en el caso de parejas de hecho, siempre que los convivientes disfruten de este permiso y que con posterioridad contraigan matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por esta causa.

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

1 día por traslado del domicilio habitual.

3 días por asuntos propios (serán remunerados de jornada efectiva de trabajo). Se deberán solicitar como mínimo con 48 horas de antelación y no podrá 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 establecerá lo que esta disponga, en cuanto a su duración y a su compensación económica.

Por el tiempo indispensable para realizar 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 acumularse, correspondiendo 16 días laborables a las personas que tengan jornada completa de lunes a sábado; de tener contrato a tiempo parcial, se acumularán los días que correspondan hasta que se cumplan nueve meses desde el nacimiento. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre si ambos trabajan.



Artículo 18. *Licencia no retribuida*

Los trabajadores, en caso de enfermedad grave de padre, madre, cónyuge o hijo, podrán solicitar una excedencia voluntaria de dos meses ininterrumpidos con 20 días de antelación, salvo en los casos de urgente necesidad. La empresa podrá conceder la prórroga de esta excedencia durante seis meses.

Artículo 19. *Permiso por maternidad*

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán 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 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, a partir de la resolución judicial por la cual 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 por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.



Los períodos a que se refiere el presente artículo se podrán disfrutar 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 20. *Excedencias*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

Las voluntarias: podrán solicitar excedencia voluntaria los/las 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/la trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la concedió, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena; tal incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses y no mayor de cinco años. Durante el primer año, la persona excedente tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este período, la persona excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de la misma o similar categoría que se produzcan en la empresa; a tal efecto, deberá solicitarla dentro del período comprendido dentro del mes siguiente al cese. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, tendrá que pasar un nuevo período de, por lo menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento permanente, contados desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

Las forzosas: darán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia y se concederán al/a la trabajador/a en quien concurren 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 u 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/la trabajador/a se deberá incorporar en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función.

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

CAPÍTULO V Régimen económico

Artículo 21. *Salarios*

Los salarios correspondientes a la vigencia del convenio son los que se reflejan en la tabla anexa. Los incrementos pactados para 2022 deberán abonarse desde el 1 de junio, sin carácter retroactivo.

Artículo 22. *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 hubieran sido contratados en un momento anterior, no la hubieran adquirido en 1 de enero de 1999.

Aquellos trabajadores que en 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 23. *Complemento de transporte*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá un complemento de transporte efectivo distribuido en los once meses de trabajo efectivo. Su importe será:

En 2020: 383,61 €/año.



En 2021: 383,61 €/año.

En 2022: 400 €/año (la cuantía se actualizará el mes de junio en el importe mensual que corresponda).

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias*

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades de salarios consignadas en el anexo, que 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 VI Faltas y sanciones

Artículo 25. *Faltas leves*

Serán consideradas faltas leves:

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

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

No cursar y entregar en la empresa el parte médico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

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

Faltar el trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de festivo.



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

Artículo 26. *Faltas graves*

Serán consideradas 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 uno de los días señalados en el artículo anterior.

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

La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el 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.

El descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.

La falta de respeto o consideración al público.

Discusiones molestas con los compañeros delante de público.

La reincidencia en faltas leves, aun de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Artículo 27. *Faltas muy graves*

Serán consideradas faltas muy graves:

Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o veinte durante un año.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.



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

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

El robo, hurto o malversación.

Los maltratos de palabra y 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.

La blasfemia habitual.

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

Las frecuentes broncas y peleas con los compañeros de trabajo.

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

Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el Código penal.

Artículo 28. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que cometan alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días o despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 29. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



Artículo 30. Sanciones a las empresas

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente y normas de aplicación.

**CAPÍTULO VII
Disposiciones varias****Artículo 31. Complemento: incapacidad temporal**

En los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, el trabajador percibirá por 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 32. 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. Su cuidado y conservación serán 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 33. Uniformes, vestuarios y apariencia externa del personal

Uniforme: las empresas harán entrega anualmente a todos los trabajadores de calzado adecuado. Las empresas que determinen como obligatorio para los trabajadores durante su jornada laboral el uso del uniforme elegido por ella deberán anualmente entregar tres uniformes, dos de verano y uno de invierno. La conservación y limpieza de los mismos estará a cargo de los trabajadores. El uniforme se adaptará el estado de gestación de la mujer embarazada.

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 manera que pueda, con aspecto digno y presentable, ponerse de inmediato a atender a 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 34. *Uso de medios digitales*

Las empresas reconocen el derecho a la desconexión digital del personal incluido en el ámbito funcional del convenio a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Durante la jornada de trabajo se prohíbe el empleo del teléfono móvil dentro de las instalaciones de la empresa. El personal solamente podrá consultar su teléfono personal en los tiempos de descanso establecidos para el café o para la comida, de tal manera que el teléfono personal durante la jornada laboral permanecerá junto el resto de sus pertenencias personales.

Artículo 35

Los representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa o delegados de personal tendrán la garantía de sus actuaciones en el contenido del artículo 68 del 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 y trabajadoras.

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 36. *Comisión Paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, con sede en Ourense, plaza de las Damas, número 1, Ourense. 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 momento de la firma del convenio.



La Comisión será convocada por cualquiera de las partes mediante una comunicación escrita en que se expresen los puntos que se van a tratar en el orden del día, así como una propuesta de la fecha, del lugar y de la hora para la realización de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la Comisión Paritaria deberá tener lugar en el plazo de 7 días desde la recepción de su comunicación por la otra parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

Desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

Cualquier otra no señalada en los puntos anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 37. *Cláusula de sumisión al AGA*

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Ambas partes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en que está formulado.

Artículo 38. *Derecho supletorio*

Para todo lo no dispuesto en el presente convenio, las partes se someten a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, que las partes acuerdan mantener como legislación subsidiaria para todo lo no previsto en el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares.



Artículo 39. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo.

La comisión negociadora declara que el convenio colectivo se ha redactado empleando el género neutro con el fin de facilitar su lectura y comprensión. Los firmantes declaran que toda expresión que defina una actividad o condición, como encargado, trabajador, empresario... es empleado en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, ya que los términos se utilizan en sentido neutro y no como referencia al sexo masculino.

Artículo 40. Cláusula de desvinculación

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. En dicho supuesto corresponderá el mantenimiento del mismo nivel retributivo del último convenio. 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 que tuvieran acceso a causa de lo anteriormente establecido.

Disposición final. *Partes firmantes: Federación de Empresarios de Peluquería y Estética de Galicia (Fepega) y la CIG*

Anexo

Grupos	Salario 2020	Salario 2021		Salario 2022	
		Enero-agosto	Set.-dic.	Enero-mayo	Junio-dic.
Grupo 0. Personal directivo	Según contrato	Según contrato		Según contrato	
Grupo I. Telefonista Ordenanza	950	950	965	1.000	



Grupos	Salario 2020	Salario 2021		Salario 2022	
Grupo II. Recepcionista Oficial 3ª Ayudante Manicurista, pedicurista, depilación Cajera/o Vendedor/a Oficial administrativo	950	950	965	1.000	
Grupo III. Oficial 2ª Esteticista Masajista	950	950	965	1.000	1.016
Grupo IV. Oficial 1ª Encargada/o de salón	950	950	965	1.000	1.060

Fepega:

Ma Dolores Lima, Jesús Saiz Vidal, María J. de Miguel Pérez y María J. Rocholl Fernández.

CIG:

Adolfo Martín Naya Fernández.

