

### III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

#### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

*RESOLUCIÓN do 29 de xuño de 2011, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para perrucarías de donas, cabaleiros, unisex e beleza.*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para perrucarías de donas, cabaleiros, unisex e beleza (código do convenio n.º 82000535011994), que se subscribiu o 24 de maio de 2011, dunha parte a Federación de Empresarios de Peluquería y Estética de Galicia (Fepega) e doutra, as centrais sindicais CIG e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

Esta dirección xeral

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 29 de xuño de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director xeral de Relacións Laborais

ANEXO

**Convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para perrucarías de donas, cabaleiros, unisex e beleza (2011-2012-2013)**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artigo 1. *Ámbito funcional.*

Este convenio establece as normas laborais polas cales se rexerán todas as empresas dedicadas ao sector de perrucaría de donas, cabaleiros, unisex e beleza, estean ou non encadradas na Fepega.

Queda comprendido neste convenio aquel persoal que preste o seu traballo e exerza as funcións características desta actividade en sanatorios, colexios, círculos de recreo, hotéis, balnearios, espectáculos públicos, grandes almacéns, etc., salvo que especificamente estivesen reguladas as súas actividades por outras disposicións propias das empresas de que dependan.

#### Artigo 2. *Ámbito territorial.*

As normas deste convenio serán de aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia e terán unha eficacia directa en todas as materias que regula.

#### Artigo 3. *Vixencia.*

A vixencia do convenio comprenderá do 1 de xaneiro de 2011 ao 31 de decembro de 2013. Con independencia da data de publicación, os efectos económicos iniciaranse o 1 de xullo de 2011. A cotización á Seguridade Social deberá facerse non máis tarde do último día do mes seguinte á data da súa publicación.

Se o convenio non fose denunciado no prazo de tres meses antes do seu vencemento, entenderase prorrogado de ano en ano, incrementándose os salarios no mes de xaneiro do mesmo modo conforme o índice de prezos ao consumo aprobado polo Instituto Nacional de Estatística referido aos doce meses anteriores.

#### Artigo 4. *Compensación e absorción.*

Todas as melloras económicas e de traballo que se implantan en virtude deste convenio serán compensables e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con todas aquelas melloras voluntarias que tiñan concedidas as empresas, tanto se son aboadas en metálico coma en especie. Sen prexuízo da facultade de ampliar as melloras establecidas neste convenio, as empresas que lle aboen ao seu persoal salarios superiores aos exixidos regulamentariamente, non estarán obrigadas a aplicar as elevacións que se fixen nestas estipulacións salvo na contía necesaria para suplir as diferenzas.

As disposicións legais futuras que impliquen variación económica dalgún ou de todos os conceptos retributivos, soamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados e sumados aos vixentes con anterioridade ao convenio, superan o nivel deste. No caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras pactadas.

Garantía *ad personam*. Respetaranse as retribucións que en cómputo global, con respecto aos conceptos económicos cuantificables, fosen superiores ás establecidas neste convenio.

## CAPÍTULO II Do persoal

### *Sección 1.ª Disposicións xenéricas*

#### Artigo 5.

Debido á necesaria adaptación das categorías profesionais do convenio colectivo de ámbito autonómico ao disposto no convenio colectivo xeral de traballo para perrucarías, institutos de beleza, ximnasia e similares, a estrutura profesional do sector será a establecida no anexo I deste convenio.

A clasificación profesional do persoal que se consigna neste convenio non supón a obriga de ter provistas todas as prazas ou postos de traballo especificados, axustándose estes ás necesidades da empresa.

Así mesmo, son enunciativos os distintos cometidos asignados ás categorías profesionais como principais ou de especialidade, sen que isto supoña a realización en exclusiva destes cometidos, pois todos os traballadores/as veñen obrigados a realizar cantas funcións lles sexan ordenadas pola empresa, sempre e cando non redunde en prexuízo da súa formación profesional ou en menoscabo da súa dignidade, e sen superar os límites de tempo establecidos no Estatuto dos traballadores.

### Sección 2.ª Contratación, clasificación segundo as permanencias

#### Artigo 6. *Modalidades de contratación.*

Contrato eventual: cando as circunstancias do mercado e a acumulación de tarefas o exixa, poderanse subscribir contratos desta natureza segundo o previsto no artigo 15.1 b) do texto refundido do Estatuto dos traballadores. Poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de referencia de 18 meses contados desde o momento en que se produzan as ditas causas. Se se fai por un período inferior, a duración máxima permitida poderase prorrogar, unha soa vez, sen que a duración total supere a duración máxima.

Contrato para a formación: poderanse subscribir contratos formativos con aqueles traballadores que cumpran os requisitos de idade establecidos na normativa de aplicación e non teñan a titulación ou certificado de profesionalidade exixido para a formalización dun contrato en prácticas. A súa duración non poderá ser inferior a seis meses, prorrogable ata o máximo de tres anos.

*Sección 3.ª Clasificación do persoal segundo a súa función**Artigo 7. Clasificación profesional.*

Os traballadores afectados por este convenio, segundo as funcións que desenvolvan e tendo en conta as definicións que establecen os artigos seguintes, clasificaranse en grupos profesionais.

A nova estrutura profesional procura obter unha máis razoable estrutura produtiva, todo iso sen prexudicar a dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que lle corresponda a cada traballador. Os actuais postos de traballo e tarefas axustaranse aos grupos profesionais establecidos neste convenio.

A clasificación levarase a cabo por interpretación e aplicación dos criterios xerais e polas tarefas básicas máis representativas. No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes grupos profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do grupo profesional superior.

A clasificación non suporá en ningún caso, que se exclúa nos postos de traballo de cada grupo profesional a realización de tarefas complementarias, que serían básicas para postos incluídos nos grupos profesionais inferiores.

*Artigo 8. Grupos profesionais.*

Grupo profesional 0: criterios xerais: os traballadores pertencentes a este grupo planean, organizan, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. As súas funcións comprenden a elaboración da política de organización, os planeamentos xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades da organización conforme o programa establecido á política adoptada; o establecemento e mantemento de estruturas produtivas e de apoio e o desenvolvemento da política empresarial, financeira ou comercial.

Toman decisións ou participan na súa elaboración. Desempeñan altos postos de dirección ou execución dos mesmos niveis nos departamentos, divisións, grupos, establecementos, etc. en que se estrutura a empresa e que resposta sempre á particular ordenación de cada unha.

Grupo profesional 1: criterios xerais: tarefas que se executan segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiren preferente-

mente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica e ocasionalmente dun período de adaptación.

Grupo profesional 2: criterios xerais: traballos de execución autónoma que exixan, usualmente, iniciativa e razoamento por parte dos traballadores encargados da súa execución, e que comporten, baixo supervisión, a responsabilidade destes, que poderán ser axudados por outro ou outros traballadores.

Grupo profesional 3: criterios xerais: funcións que supoñen a responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas de persoal pertencente ao grupo profesional 0, ou da propia dirección, segundo o tamaño da empresa, ás cales deben dar conta da súa xestión. Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas de máis alta complexidade e mesmo a participación na definición dos obxectivos concretos que deben alcanzar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no dito cargo de especialidade técnica.

### CAPÍTULO III Ingresos, ascensos e traslados

#### Artigo 9. *Período de proba.*

O ingreso na empresa considerarase provisional ata que non se cumpra o período de proba 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.

Nos demais casos aplicarase o pactado entre as partes, sen que en ningún momento se poidan ampliar estes períodos. Durante o período de proba, tanto o traballador como a empresa poderán rescindir unilateralmente o contrato de traballo sen aviso previo nin indemnización de ningunha clase. Unha vez concluído este, o contrato producirá plenos efectos.

A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba, interromperá o seu cómputo e restablecerase a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

### Artigo 10. *Ascensos.*

A provisión de vacantes para os postos de dirección ou que impliquen mando serán de libre designación polo empresario. Non obstante, poderá convocar concurso entre os traballadores do grupo.

Para o resto dos traballadores, as empresas establecerán sistemas que, entre outras, poden ter en conta as seguintes circunstancias:

Superar as probas que se propoñan para o efecto de modo satisfactorio.

Titulación.

Cofecemento do posto de traballo

Antigüidade.

### Artigo 11. *Mobilidade xeográfica.*

O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia, requirirá da existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis axeitada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá notificarse ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade. Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo cun máximo de 12 mensualidades.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que exixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual, e aboaranlles, ademais dos salarios, os gastos da viaxe e as axudas de custo.

En todas as cuestións non reguladas neste artigo, aplicarase o disposto no artigo 40 do Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 12. *Traballos a domicilio.*

Cando, dentro da xornada laboral e por circunstancias extraordinarias, sexa necesaria a realización dun traballo fóra do domicilio social da empresa, o traballador deberá levalo a cabo, sendo os gastos de desprazamento por conta da dita empresa. Cando esta necesidade se produza fóra da xornada legal establecida, a súa realización será pactada por ambas as dúas partes.

#### CAPÍTULO IV

#### **Xornadas e horas extraordinarias**

Artigo 13. *Xornada.*

A xornada máxima para todo o persoal afectado por este convenio será de 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual. A xornada máxima anual será a que resulte de multiplicar o total dos días laborais anuais pola xornada diaria. O horario de entrada ao traballo pola mañá non será antes das 9 horas e de saída pola tarde non o será despois das 20.30 horas.

O traballador permanecerá no establecemento e atenderá aqueles clientes que entresen antes da hora de peche, sen que esta obriga poida superar os 45 minutos, e este tempo traballado compensarase por tempo de descanso, dando a empresa, por 45 minutos, 60 minutos en tempo de descanso. De non chegar ao máximo, concederáse a parte proporcional. No mes seguinte á súa realización, a empresa deberá establecer o tempo de descanso que corresponde aos excesos de xornada realizados, que o traballador/a deberá coñecer con 24 horas de antelación.

Artigo 14. *Horas extraordinarias.*

A realización de horas extraordinarias queda sometida á normativa vixente. No suposto de que se leven a cabo horas extraordinarias, compensaranse con tempo equivalente de descanso retribuído, salvo pacto en contrario.

Artigo 15. *Vacacións.*

O persoal comprendido neste convenio terá dereito a gozar de 30 días naturais ao ano, dos cales gozará como mínimo de quince días ininterrompidos se o dexexa o traballador/a na época en que acorden as partes.

Se a empresa non puider dar como mínimo 15 días de vacacións no período que vai do 1 de xuño ao 30 de setembro, o traballador terá como compensación un día máis de vacacións, no período que finalmente se acorde.

Cando a empresa peche por vacacións, o desfrute das vacacións do traballador coincidirá con este peche. O traballador/a que non leve un ano na empresa desfrutaraas proporcionalmente ao tempo traballado.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do seu aproveitamento.

## CAPÍTULO V Licenzas e excedencias

### Artigo 16. *Permisos retribuídos.*

O traballador/a, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

15 días naturais, en caso de matrimonio.

2 días no caso de nacemento de fillos, enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao. Cando por estas causas o traballador/a necesite facer algún desprazamento estes prazos poderanse ampliar ata 4 días.

1 día por traslado do domicilio habitual.

2 días por asuntos propios (sendo remunerados de xornada efectiva de traballo). Deberán solicitarse como mínimo con 48 horas de antelación, e non poderán coincidir na mesma data máis do 10% do cadro de persoal. Será necesario obter o consentimento da empresa, sempre que coincida en véspera de festivo ou se solicite no mes de decembro.

Polo tempo indispensable polo cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal e convencional un período determinado, establécese o que esta dispoña, en canto á súa duración e á súa compensación económica.

Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación para o parto que se deban levar a cabo na xornada de traballo.



Por lactación dun fillo menor de nove meses, as traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado pola nai ou polo pai se ambos os dous traballan.

*Artigo 17. Permiso por maternidade.*

No suposto de parto, a suspensión do contrato terá unha duración de dezaseis semanas, que se collerán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da traballadora, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

En caso de falecemento da nai, o pai fará uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai colla unha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, a duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou diminuídos físicos que por circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase á opción dos interesados que poderán collelo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Os períodos a que se refire este artigo poderán collerse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre os empresarios e os traballadores afectados nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento.

Artigo 18. *Excedencias.*

As excedencias poderán ser voluntarias ou forzosas.

As voluntarias: poderán solicitar excedencia voluntaria os traballadores/as cunha anti-güidade dun ano. Son condicións indispensables para a súa concesión as seguintes:

Solicitudade escrita, con expresión dos motivos.

Compromiso formal de que durante o tempo de excedencia o traballador/a non se vai dedicar á mesma actividade da empresa que lla concedeu, nin por conta propia, nin por conta allea; tal incumprimento será a causa da extinción da relación laboral, con perda do dereito obtido.

O tempo de excedencia non poderá ser inferior a catro meses e non maior a cinco anos. O traballador/a excedente conserva o dereito preferente ao reingreso nas vacantes da mesma ou similar categoría que se producisen na empresa; para tal efecto deberá solicita-la dentro do período comprendido dentro do mes seguinte ao cesamento. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador/a deberá cubrir un novo período de, polo menos, catro anos de servizo efectivo na empresa.

As peticións de excedencia resolveranse dentro dos quince días seguintes ao da súa presentación e serán atendidas dentro das necesidades do servizo.

As mesmas normas, en canto a requisito de petición, son de aplicación á excedencia solicitada polos traballadores/as por un período non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, contado desde a data do nacemento deste.

As forzosas: darán dereito á conservación do posto e ao cómputo de antigüidade da súa vixencia e concederáselle ao traballador/a en quen concorran as seguintes circunstancias:

Nomeamento para cargo público que teña que realizarse por decreto ou elección.

Exercicio de cargo electivo nas centrais sindicais, na Seguridade Social ou organismos da Administración que, pola súa importancia, fagan imposible a asistencia ao traballo.

Nos supostos de suspensión por exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, o traballador/a deberá incorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo, cargo ou función.

A reincorporación do traballador/a fixo/a procedente dunha excedencia determinará o cesamento automático do interino que fose contratado para substituílo, pero este deberá ser avisado, polo menos, con quince días de antelación e gozará de preferencia para o ingreso na empresa.

## CAPÍTULO VI Régime económico

### Artigo 19. *Salarios.*

O salario dos traballadores afectados por este convenio para os anos 2011, 2012, e 2013 son os que figuran no anexo I. Os efectos económicos do convenio iniciaranse o 1 de xullo de 2011.

### Artigo 20. *Antigüidade.*

Este convenio colectivo non inclúe dentro da súa estrutura salarial o complemento de antigüidade, desaparecido da regulación desde o 31 de decembro de 1998. Polo tanto, a configuración do complemento de antigüidade queda establecida do modo seguinte:

Os traballadores contratados a partir do 1 de xaneiro de 1999 non xeran aumentos periódicos polo concepto de antigüidade. Tampouco xeran incrementos periódicos por antigüidade aqueles que, aínda que fosen contratados nun momento anterior, non a tivese adquirida en 1 de xaneiro de 1999.

Aqueles traballadores que en 31 de decembro de 1998 viñesen cobrando algunha cantidade en concepto de antigüidade, conservarana conxelada para anos sucesivos, como complemento de antigüidade inamovible (CAI), sen que esta cantidade poida sufrir incrementos en anos seguintes.

### Artigo 21. *Complemento de transporte.*

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio percibirá un complemento de transporte de 360,61 euros anuais distribuídos nos once meses de traballo efectivo.

**Artigo 22. Gratificacións extraordinarias.**

Percibiranse dúas gratificacións extraordinarias ao ano, consistente en dúas mensuralidades de salarios consignadas no anexo I, as cales se satisfarán na primeira quincena do mes de xullo, e na segunda do mes de decembro, pero antes do día 22. As gratificacións extraordinarias poderanse ratear mensualmente no caso de acordo entre empresa e traballador.

**CAPÍTULO VII  
Faltas e sancións****Artigo 23. Faltas.**

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores/as comprendidos neste convenio clasificaranse segundo a súa índole nas circunstancias que nelas concorran, en leves, graves e moi graves.

**Artigo 24. Faltas leves.**

Consideraranse faltas leves:

Os descoidos, deficiencias ou demora na execución de calquera servizo sempre que non se produza reclamación do cliente.

Tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante un mes inferiores no seu conxunto a trinta minutos e sempre que destes atrasos non deriven prexuízos graves para o servizo.

Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.

Os pequenos descoidos na conservación do material.

Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.

As discusións cos compañeiros/as de traballo, sempre que non sexan en presenza do público nin durante a prestación dun servizo.

Faltas ao traballo sen a debida autorización ou causa xustifico, sempre que non sexa en venres, sábado, véspera de festa ou posterior a esta.

Non comunicar coa puntualidade debida as variacións de situación para os efectos da Seguridade Social que deban ser postas en coñecemento das empresas. A falta maliciosa destes actos reputarase como grave.

Artigo 25. *Faltas graves.*

Consideraranse faltas graves:

Máis de tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, non xustificadas e cometidas no período dun mes.

Faltar dous días ao traballo sen causa xustificada ou nun dos días sinalados no número 7 do artigo anterior.

Abandonar o traballo sen permiso do empresario, aínda que sexa por tempo breve.

A falta de aseo e limpeza exixida pola empresa do establecemento.

A simulación de enfermidade ou accidente.

A desobediencia aos superiores que non implique gran quebranto no traballo.

A negligencia ou descoido no servizo que produza reclamación xustificada do cliente.

Descoido importante na conservación do material ou artigos do establecemento.

A falta de respecto ou consideración ao público.

Discusións cos compañeiros/as diante do público.

A reincidencia en faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza dentro dun trimestre, mediando amoestación.

Artigo 26. *Faltas moi graves.*

Serán así consideradas as seguintes:

Máis de 10 faltas de asistencia ao traballo inxustificadas, nun período de 6 meses ou 20 nun período dun ano.

A embriaguez ou drogadicción durante o servizo ou fóra deste, sempre que, neste último caso, fose habitual.

A falta de aseo e limpeza que produza reiteradas queixas dos clientes.

O traballo por conta propia ou para outra empresa, sen autorización escrita daquela a que pertence.

O roubo, furto ou malversación.

Os malos tratos verbais ou de obra, abuso de autoridade, a falta de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros, subordinados e clientes.

O pronunciamento de palabras obscenas, groseiras ou blasfemas, en circunstancias habituais.

A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do labor.

As rifas ou liortas cos compañeiros/as ou cos clientes.

A reincidencia en faltas graves aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se produzan nun período de seis meses.

#### Artigo 27. Sancións.

As sancións máximas que se poderán impoñer aos que incorran nalgunha das faltas anteriormente numeradas ou similares, posto que a relación anterior ten carácter indicativo, son as seguintes:

Por faltas leves, amoestación verbal ou por escrito.

Por faltas graves, suspensión de emprego e soldo de 3 ata 15 días.

Por faltas moi graves, suspensión de emprego e soldo de 16 a 30 días, despedimento coa perda de todos os dereitos na empresa.

#### Artigo 28.

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade sancionadora, debéndolle comunicar ao traballador/a por escrito a súa decisión indicando as faltas cometidas e as datas da súa comisión.

Nos casos de despedimento seguirase o mesmo trámite, pero dando a posibilidade ao traballador/a de explicar por escrito as súas razóns no prazo de 24 horas; de ser estas convincentes o empresario deberá reconsiderar a súa decisión, tamén por escrito.

*Artigo 29. Prescrición das faltas.*

1. As faltas leves, aos 10 días.
2. As faltas graves, aos 20 días.
3. As faltas moi graves, aos 60 días.

Para efecto de cómputo do prazo entenderanse os días como hábiles.

**CAPÍTULO VIII**  
**Disposicións varias**

*Artigo 30. Complemento: incapacidade temporal.*

Nos supostos de accidentes de traballo e enfermidade profesional, o traballador percibirá á conta da empresa ata o 100% do salario real desde o primeiro día.

Nos supostos de IT por enfermidade común con hospitalización, percibirase soamente durante o tempo de estadía hospitalaria o 100%, do salario real.

*Artigo 31. Ferramentas de traballo.*

O aprovisionamento das ferramentas básicas de traballo, é dicir, as navallas, tesoiras, cepillos, peites e, en xeral, todas as ferramentas manuais, serán entregadas pola empresa sendo o seu coidado e conservación responsabilidade do traballador. Cando non as utilice coa debida dilixencia, poderá ser sancionado nos termos e condicións que se establecen no código disciplinario.

*Artigo 32. Uniformes, vestiarios e aparencia externa do persoal.*

Uniforme: no caso de impoñer a empresa uniforme, este será por conta dela, que deberá facilitar dous uniformes ao ano. O traballador/a usarao limpo e será pola súa conta esta limpeza. No caso de que o traballador cese na empresa, estará obrigado a devolverlle o uniforme. O calzado de traballo tamén deberá ser facilitado pola empresa. Se algún traballador/a precisa dun calzado especial, a empresa non estará obrigada a mercalo, dándolle o importe dun par de calzado do que empregan os seus compañeiros como axuda para a súa adquisición.

Vestuarios: a empresa comprométese a facilitar un cuarto apropiado ás necesidades do persoal.

Aparencia externa do persoal: todo o persoal terá que presentarse ao traballo perfectamente peiteado e maquillado, de xeito que poida, con aspecto digno e presentable, poñerse de inmediato a atender a clientela.

As condicións especiais na materia negociaranse no seo de cada empresa. En cada centro de traballo, por acordo entre a dirección e os traballadores, establecerase un día á semana, fóra das horas de traballo, para o arranxo persoal dos traballadores.

#### Artigo 33. *Pacto de permanencia.*

En atención á necesidade de reciclaxe profesional dos traballadores do sector, a empresa, cando así o xulgue oportuno, poderá asumir o custo inherente á dita formación.

Cando o custo dos cursos que lle aboe o empresario ao traballador/a supere os 1.500 euros, este estará obrigado a permanecer na empresa un tempo mínimo de nove meses desde a finalización do último curso, e de dezaoito meses cando o custo supere os 3.000 euros. En caso contrario, o empresario poderá descontar o traballador na súa liquidación o importe do curso.

#### Artigo 34.

Os representantes dos traballadores/as, membros do comité de empresa ou delegados de persoal, terán a garantía das súas actuacións no contido do artigo 68 do vixente Estatuto dos traballadores e que se dá aquí por reproducido. As súas consecuencias serán as determinadas no anterior artigo 64 do mesmo texto legal, salvo que por disposición legal se modifique, neste caso, aplicarase a tal disposición.

Naquelas empresas en que existan comités de delegados de persoal, serán estes os órganos base da representación dos traballadores/as.

Os vogais do comité e os delegados de persoal, se é o caso, coñecerán previamente as causas dos despedimentos, así como as solicitudes do expediente de crise, salvo que por disposición legal se modifique, neste caso aplicarase tal disposición.

#### Artigo 35. *Comisión paritaria.*

Establécese unha comisión paritaria do convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación e arbitraje. A dita comisión estará composta por catro membros de cada parte.



Pola parte social os seus representantes determinaranse en función da representatividade de cada un deles no sector. Pola parte empresarial haberá un representante por cada provincia da comunidade autónoma e fíxase como domicilio da parte empresarial en praza das Damas n.º 1; 32005 Ourense; e pola parte sindical, r/ Hernán Cortés 26, Vigo; r/ Xeneral Pardiñas 26, 1.º Santiago de Compostela.

Cando unha parte solicite á outra a convocatoria motivada da comisión paritaria, deberá facer constar os asuntos que se tratarán e, se é o caso, as súas demandas concretas, comprometéndose as partes a comparecer, salvo causa xustificada que llo impida.

*Artigo 36. Cláusula de submisión ao AGA.*

Por mor da importancia que pode ter para a resolución pacífica de conflitos laborais a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CC.OO. e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

*Artigo 37. Dereito supletorio.*

Para todo o non disposto neste convenio, as partes sométense ao disposto no Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, que as partes acordan manter como lexislación subsidiaria para todo o non previsto no convenio colectivo xeral de traballo para perrucarías, institutos de beleza, ximnasia e similares.

*Artigo 38. Cláusula de desvinculación.*

Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio non serán de aplicación para aquelas empresas que acrediten descensos en termos reais dos resultados dos dous últimos exercicios, correspondendo, no dito suposto, o mantemento do mesmo nivel retributivo do último convenio. Considerarase xustificación suficiente a achega da documentación presentada polas empresas perante os organismos oficiais (Ministerio de Facenda e Rexistro Mercantil). Os representantes legais dos traballadores están obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos a que tivese acceso por mor do anteriormente establecido.

Disposición transitoria. As partes asinantes do convenio comprométense a constituír a mesa de negociación do seguinte convenio no mes de setembro de 2013.

Disposición derradeira. O convenio é asinado pola Federación de Empresarios de Peluquería e Estética de Galicia (Fepega) e por CIG e 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> e Oficial administrativo Oficial 3. <sup>a</sup> Axudante Masaxista Manicura, pedicura, depilación Esteticista Caixeira Vendedores	720	760	790
Grupo profesional III			
Oficial 1. <sup>a</sup> , Encargada de salón	760	800	840

  
www.cigservizos.org