

**CONVENIO COLECTIVO  
DE ÁMBITO DA COMUNIDADE  
AUTÓNOMA DE GALICIA PARA  
SALÓNS DE PEITEADO DE  
DONAS, CABALEIROS, UNISEX  
E SALÓNS DE BELEZA  
2020-2022**

**Edición de xullo de 2022,  
contén:**

- **Versión inicial (DOG nº 123 de  
29.06.2022)**

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE**

*RESOLUCIÓN do 20 de maio de 2022, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2020-2021-2022).*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2020-2021-2022), que se subscribiu o 25 de abril de 2022 entre a representación da asociación Fepega e os representantes dos traballadores e traballadoras, pertencentes ao sindicato CIG, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, 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 colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

RESOLVE:

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

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

Santiago de Compostela, 20 de maio de 2022

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

**Convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2020-2021-2022)**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artigo 1. *Ámbito funcional*

O presente convenio establece as normas laborais polas cales se rexerán todas as empresas dedicadas ao sector de salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza, estean ou non incluídas 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, hoteis, 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. *Ámbito temporal, vixencia*

A vixencia do convenio é desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2022. Con independencia da data de publicación, os efectos económicos iniciaranse o 1 de xuño de 2022. A cotización á Seguridade Social deberase facer non máis tarde do último día do mes seguinte á data da súa publicación.

Se o convenio non fose denunciado por escrito no prazo de tres meses antes do seu vencemento, entenderase prorrogado de ano en ano, e incrementaranse os salarios no mes de xaneiro do mesmo modo conforme o índice de prezos de 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 do presente 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 aboan ao seu persoal salarios superiores aos exixidos regulamentariamente non estarán obrigadas a aplicar as elevacións que se fixen nas presentes 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, superasen o nivel deste. No caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras pactadas.



**Artigo 5. *Garantía ad personam***

Respectaranse as retribucións que, en cómputo global, con respecto aos conceptos económicos cuantificables, fosen superiores ás establecidas no presente convenio.

**Contratación****Artigo 6. *Modalidades de contratación***

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 2 anos.

**Clasificación profesional****Artigo 7. *Clasificación profesional***

Os traballadores afectados polo presente convenio, de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos profesionais.

Cada grupo profesional agrupará de forma unilateral as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación e poderá incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador.

Por acordo entre o traballador e o empresario asignarase ao traballador un grupo profesional e establecerase como contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo a realización de todas as funcións correspondentes ao grupo profesional asignado ou soamente dalgunha delas.

Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de máis dun grupo, a equiparación realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo. A asignación a un grupo profesional farase mediante acordo entre empresa e traballador, asignándolle todas as funcións.

Esta estrutura profesional pretende obter unha máis razoable estrutura produtiva, facilitando a flexibilidade interna, todo iso sen diminución da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que corresponda a cada traballador.



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 en grupos profesionais inferiores.

#### Artigo 8. *Definición dos grupos profesionais*

Neste artigo defínense os grupos profesionais que agrupan as distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador que se realizan no ámbito funcional do presente convenio.

Os factores que inflúen na determinación da pertenza a un determinado grupo profesional son os seguintes:

Autonomía: factor para cuxa valoración se deberá ter en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

Mando: factor para cuxa valoración se deberá ter en conta:

Grao de supervisión e ordenación de tarefas.

Capacidade de relación.

Natureza do colectivo.

Número de persoas sobre as cales se exerce o mando.

Responsabilidade: factor para cuxa valoración se deberá ter en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función como o grao de influencia e importancia das consecuencias da xestión.

Coñecementos: factor para cuxa valoración se deberá ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o labor, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

Iniciativa: factor para cuxa valoración se deberá ter en conta o maior ou menor sometemento a directrices ou normas para a execución da función.



Complexidade: factor cuxa valoración estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Así mesmo, deberase ter presente, ao cualificar os postos de traballo, a dimensión da empresa ou da unidade produtiva en que se desenvolva a función, xa que inflúe decisivamente na valoración de cada factor.

#### Artigo 9. *Grupos profesionais*

##### – Grupo profesional 0. Persoal directivo.

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, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades da organización conforme o programa establecido, a 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 responden sempre á particular ordenación de cada unha.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas tarefas ou responsabilidades asignadas ao traballador que, por analogía, son asimilables á seguinte:

##### Dirección técnico-artística do salón.

##### – Grupo profesional I.

Criterios xerais: tarefas que se executan segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiren preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica e, ocasionalmente, dun período de adaptación.

Formación: con carácter xeral, graduado escolar ou certificado de escolaridade, ou graduado en ensino secundario obrigatoria ou tarefas auxiliares no centro de traballo e coñecementos recoñecidos pola Administración en cada momento.



Neste grupo profesional inclúense todas aquelas tarefas ou responsabilidades asignadas ao traballador que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

Tarefas manuais, operacións elementais relacionadas coa súa profesión, entendendo por tales aquelas que requiren pouco adestramento e coñecementos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas, máscaras, manicura básica, depilación con cera de celas e beizo superior).

Tarefas de recepción, ordenación e distribución de produtos e materiais ás distintas seccións da empresa.

Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.

Tarefas de limpeza, vinculadas exclusivamente ao seu posto de traballo.

Tarefas de hixiene, desinfección e esterilización de útiles e ferramentas.

Tarefas auxiliares de mantemento de máquinas e aparellos técnicos en ximnasia e saunas.

Tarefas de despacho de billetes de entrada e demais operacións concernentes ao servizo de despacho de billetes en ximnasia e saunas.

Tarefas complementarias de atención ao cliente.

Tarefas de recepción que non exixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas.

Telefonista e/ou recepcionista.

– Grupo profesional II.

Criterios xerais: traballos cuxa planificación depende dun grupo superior, pero que se poden realizar dunha forma autónoma, que exixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores encargados da súa execución, o que comporta, baixo supervisión, a responsabilidade deles. Poderán ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación: título de axudante, auxiliar ou aprendiz de formación profesional básica, ou certificados de profesionalidade de nivel 1 deste sector ou formación co nivel de graduado



escolar ou certificado da ESO, complementada con formación específica no posto de traballo ou experiencia laboral.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas tarefas ou responsabilidades asignadas ao traballador que son necesarias para colaborar na realización das actividades do grupo III e, ademais, as seguintes funcións:

Realización de moldeados.

Cambios de cor no cabelo.

Recepción de clientes.

Tarefas de limpeza, vinculadas exclusivamente ao seu posto de traballo.

Tarefas preventivas necesarias para evitar accidentes en establecementos de baños.

Preparación e coidado dos baños e saunas.

Tarefas auxiliares á ensinanza teórico-práctica en ximnasios e saunas.

Persoal dedicado á posta en marcha e conservación de toda clase de máquinas e aparellos técnicos en ximnasios e saunas.

Realizar operacións de venda de produtos cosméticos, utensilios e aparellos de usos en barbaría, beleza e de prestación de servizos no ámbito da estética persoal.

Tarefas de operación de equipamentos de télex ou facsímile.

Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas, para o efecto do movemento diario.

Operador de computador.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos, tramitación de pedidos e propostas de contestación.

Tarefas que consisten en establecer, con base en documentos contables, unha parte da contabilidade.





– Grupo profesional III.

Criterios xerais: traballos para a execución das especialidades da empresa, que requiren, logo de formación do traballador, do coñecemento das súas técnicas, así como dos produtos e aparellos necesarios para a súa realización. Poderán ser axudados por outro ou outros traballadores do grupo II.

Formación: técnicos en formación profesional de primeiro grao, grao medio e certificados de profesionalidade de nivel 2 ou formación con nivel de graduado escolar ou certificado da ESO, ou diploma profesional expedido por algunha das organizacións asinantes deste convenio a través da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego, complementada con formación específica no posto de traballo ou experiencia laboral.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas tarefas ou responsabilidades asignadas ao traballador que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

Corte do cabelo, afeitado e rasurado de barba e bigote e técnicas complementarias.

Cambio temporal ou permanente da forma do cabelo, peitealo e recollelo en función do estilo seleccionado.

Realizar tratamentos específicos de mans e pés, escultura e colocación de próteses de uñas.

Aplicación de tratamentos cosmetolóxicos e capilares, sen intervir no seu diagnóstico.

Aplicación de electroestética complementaria á hixiene e hidratación facial, corporal e capilar.

Depilación mecánica e técnicas complementarias.

Técnicas de hixiene facial e corporal.

Aplicar maquillaxes adaptadas ao cliente, maquillaxe decorativa facial e corporal.

Maquillaxe social.

Maquillaxe para os medios audiovisuais e escénicos.



Realizar operacións de venda de produtos cosméticos, utensilios e aparellos de usos en barbaría, beleza e afíns e de prestación de servizos no ámbito da estética persoal. Colocación e adaptación de toda clase de próteses capilares sen intervir no diagnóstico e deseño destas.

Aplicación de tratamentos faciais e corporais en institutos de beleza, gabinetes de estética, cabinas, salóns de barbaría, ximnasios e sauna.

Asesor de imaxe: persoa encargada, en cada cambio de tendencia de moda, de planificar a imaxe do salón, tanto nos servizos que se prestan aos clientes como na preparación para competicións e para os cambios cíclicos da moda.

– Grupo profesional IV.

Criterios xerais: funcións que supoñen a responsabilidade completa pola xestión dunha ou de 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 se deben alcanzar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no dito cargo de especialidade técnica.

Formación: técnicos especialistas ou superiores en formación profesional de segundo grao, grao superior, certificados de profesionalidade de nivel 3, ou BUP ou bacharelato, ou diploma profesional expedido por algunha das organizacións asinantes deste convenio a través da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego, xunto con experiencia demostrada en posto similar.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas tarefas ou responsabilidades asignadas ao traballador que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

Diagnóstico das alteracións capilares, con indicación dos tratamentos estéticos para a aplicación das técnicas de hixiene capilar.

Diagnóstico e deseño para realizar as diversas próteses capilares.

Diagnóstico e indicación do tratamento estético, específico para mans e pés.

Maquillaxe permanente e micropigmentación, maquillaxe de fantasía e caracterización, visaxismo e asesoría no cambio de imaxe persoal.



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

Bronceado da pel.

Tratamentos faciais e corporais específicos en institutos de beleza, gabinetes de estética, cabinas, salóns de barba, ximnasia e saunas.

Aplicacións de masaxe con fins estéticos.

Aplicacións de técnicas de drenaxe linfática manual e circulatoria.

Aplicacións de masaxe oriental e por presión.

Aplicacións de técnicas hidrotermais en institutos de beleza, cabinas de estética, ximnasia e saunas.

Peiteados acabados e recollidos.

Controlar a acción promocional para optimizar as vendas e alcanzar os obxectivos previstos.

Tarefas que consisten no exercicio de mando directo á fronte dun conxunto de operarios.

Profesor de ensinanzas teórico-prácticas en ximnasia e saunas.

Tarefas de tradución, correspondencia, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro e alta confidencialidade.

Tarefas de contabilidade consistentes en reunir os elementos fornecidos polos axudantes e confeccionar estados, custos, provisións de tesouraría e outros traballos análogos, con base no plan contable da empresa.

Funcións de análises de aplicacións informáticas.

Tarefas de xestión de compra de aprovisionamentos, con autoridade sobre a decisión final dentro dun orzamento e dunha normativa xeral preestablecida.

Tarefas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.

Asesor de compra.



**CAPÍTULO II****Ingresos, ascensos e traslados****Artigo 10. *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 seguir:

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.

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 afectase o traballador durante o período de proba interromperá o seu cómputo, e restablecerase a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

**Artigo 11. *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.
- Coñecemento do posto de traballo.
- Antigüidade.



**Artigo 12. *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 adecuada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

A decisión de traslado deberáselle notificar 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. Aboará, ademais dos salarios, os gastos da viaxe e as axudas de custo.

En todas as cuestións non reguladas neste artigo observarase 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 13. *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, e os gastos de desprazamento serán a cargo da dita empresa. Cando esta necesidade se produza fóra da xornada legal establecida, a súa realización será pactada por ambas as dúas partes.



## CAPÍTULO III

**Xornadas e horas extraordinarias**Artigo 14. *Xornada*

A xornada máxima para todo o persoal afectado polo presente convenio será de 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual. O horario de entrada ao traballo pola mañá non será antes das 9.00 horas e de saída pola tarde non o será despois das 20.30 horas.

O traballador permanecerá no establecemento e atenderá aqueles clientes que entren antes da hora de peche, sen que esta obriga poida superar os 45 minutos. Compensarase este tempo traballado 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 deberá coñecer o/a traballador/a con 24 horas de antelación.

Artigo 15. *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 16. *Vacacións*

O persoal comprendido no presente convenio terá dereito a gozar 30 días naturais ao ano, dos cales gozará, como mínimo, 15 días ininterrompidos se o desexase o/a traballador/a na época en que acorden as partes.

Se a empresa non puidese dar como mínimo 15 días de vacacións no período que vai do 1 de xuño ao 30 de setembro, o/a traballador/a terá como compensación 2 días máis de vacacións no período que finalmente se acorde.

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

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O/a traballador/a coñecerá as datas que lle correspondan 2 meses antes, polo menos, do comezo do seu aproveitamento.



## CAPÍTULO IV

### Licenzas e excedencias

#### Artigo 17. *Permisos retribuídos*

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

15 días naturais, en caso de matrimonio; no caso de parellas de feito, sempre que os conviventes gocen deste permiso e que con posterioridade contraian matrimonio coa mesma persoa, non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

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

1 día por traslado do domicilio habitual.

3 días por asuntos propios (serán remunerados de xornada efectiva de traballo). Deberanse solicitar como mínimo con 48 horas de antelación e non poderá 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 realizar exames prenatais e técnicas de preparación para o parto que deban levarse 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 acumularse, correspondendo 16 días laborables ás persoas que teñan xornada completa de luns a sábado; de ter contrato a tempo parcial, acumularanse os días que correspondan ata que se cumpran nove meses desde o nacemento. Este permiso poderá ser gozado pola nai ou polo pai se ambos os dous traballan.



**Artigo 18. Licenza non retribuída**

Os traballadores, en caso de enfermidade grave de pai, nai, cónxuxe ou fillo, poderán solicitar unha excedencia voluntaria de dous meses ininterrompidos con 20 días de antelación, salvo nos casos de urxente necesidade. A empresa poderá conceder a prórroga desta excedencia durante seis meses.

**Artigo 19. 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, de ser 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, a partir da resolución xudicial pola cal 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 por proviren 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 o presente artigo poderanse coller 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 20. *Excedencias*

As excedencias poderán ser voluntarias ou forzosas.

As voluntarias: poderán solicitar excedencia voluntaria os/as traballadores/as cunha antigüidade 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/a 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 causa de extinción da relación laboral, con perda do dereito obtido.

O tempo de excedencia non poderá ser inferior a 4 meses e non maior de cinco anos. Durante o primeiro ano, a persoa excedente ten dereito á reserva do seu posto de traballo. Pasado este período, a persoa excedente conserva o dereito preferente ao reingreso nas vacantes da mesma ou similar categoría que se produzan na empresa; para tal efecto, deberá solicitala dentro do período comprendido dentro do mes seguinte ao cesamento. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, terá que pasar un novo período de, polo menos, catro anos de servizo efectivo na empresa.

As traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, contados desde a data de nacemento ou da resolución xudicial ou administrativa.

As forzosas: darán dereito á conservación do posto e ao cómputo de antigüidade da súa vivencia e concederánselle ao/á 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/a traballador/a deberase incorporar no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo, cargo ou función.

A reincorporación do/da 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 V Régime económico

### Artigo 21. *Salarios*

Os salarios correspondentes á vixencia do convenio son os que se reflicten na táboa anexa. Os incrementos pactados para o 2022 deberán aboarse desde o 1 de xuño, sen carácter retroactivo.

### Artigo 22. *Antigüidade*

O presente 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 adquirisen 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 23. *Complemento de transporte*

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación do presente convenio percibirá un complemento de transporte efectivo distribuído nos once meses de traballo efectivo. O seu importe será:

En 2020: 383,61 €/ano.



En 2021: 383,61 €/ano.

En 2022: 400 €/ano (a contía actualizárase o mes de xuño no importe mensual que corresponda).

#### Artigo 24. *Gratificacións extraordinarias*

Percibiranse dúas gratificacións extraordinarias ao ano, consistentes en dúas mensuralidades de salarios consignadas no anexo, que 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 VI Faltas e sancións

#### Artigo 25. *Faltas leves*

Serán consideradas faltas leves:

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

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

No cursar e entregar na empresa o parte médico de baixa, de confirmación ou de alta no prazo legal establecido.

Pequenos descoidos na conservación do material.

Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.

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

Faltar ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada, sempre que non sexa en venres, sábado ou véspera de festa.



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

**Artigo 26. Faltas graves**

Serán consideradas 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 un dos días sinalados no artigo anterior.

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

A falta de aseo e limpeza exixida pola empresa no 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.

O descoido importante na conservación do material ou artigos do establecemento.

A falta de respecto ou consideración ao público.

Discusións molestas cos compañeiros diante de público.

A reincidencia en faltas leves, mesmo de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado amoestación.

**Artigo 27. Faltas moi graves**

Serán consideradas faltas moi graves:

Máis de dez faltas de asistencia ao traballo inxustificadamente nun período de seis meses ou vinte durante un ano.

A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.



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

O traballo por conta propia ou para outra empresa do ámbito funcional do convenio, sen autorización escrita daquela a que pertence

O roubo, furto ou malversación.

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

A blasfemia habitual.

A baixada voluntaria e continuada no rendemento normal do labor.

As frecuentes rifas e pelexas cos compañeiros de traballo.

A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período de seis meses.

Conductas constitutivas de acoso sexual, moral e acoso por razón de sexo tipificadas como delito no Código penal.

#### Artigo 28. Sancións

As sancións máximas que se poderán impor a quen cometa algunha falta das enumeradas anteriormente son as seguintes:

Por faltas leves: amoestación verbal ou amoestación por escrito.

Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de vinte a trinta días ou despedimento coa perda de todos os dereitos na empresa.

#### Artigo 29. Prescrición

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento de súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.



**Artigo 30. Sancións ás empresas**

Observarase o disposto na lexislación vixente e normas de aplicación.

**CAPÍTULO VII  
Disposicións varias****Artigo 31. Complemento: incapacidade temporal**

Nos supostos de accidentes de traballo e enfermidade profesional, o traballador percibirá por 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 32. 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. O seu coidado e conservación serán responsabilidade do traballador. Cando non as utilice coa debida dilixencia poderá ser sancionado nos termos e condicións que se establecen no código disciplinario.

**Artigo 33. Uniformes, vestiarios e aparencia externa do persoal**

Uniforme: as empresas farán entrega anualmente a todos os traballadores de calzado adecuado. As empresas que determinen como obrigatorio para os traballadores durante a súa xornada laboral o uso do uniforme elixido por ela deberán entregar anualmente tres uniformes, dous de verán e un de inverno. A súa conservación e limpeza será por conta dos traballadores. O uniforme adaptarase ao estado de xestación da muller embarazada.

Vestiarios: 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, pórse 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 34. *Uso de medios dixitais*

As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal incluído no ámbito funcional do convenio a fin de garantir o respecto do tempo de descanso, permisos e vacacións, así como á súa intimidade persoal e familiar.

Durante a xornada de traballo prohíbese o emprego do teléfono móbil dentro das instalacións da empresa. O persoal soamente poderá consultar o seu teléfono persoal nos tempos de descanso establecidos para o café ou para a comida, de tal xeito que o teléfono persoal durante a xornada laboral permanecerá xunto co resto das súas pertenzas persoais.

#### Artigo 35

Os representantes dos traballadores, membros do comité de empresa ou delegados de persoal terán a garantía das súas actuacións no contido do artigo 68 do 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 tal disposición.

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

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 36. *Comisión Paritaria*

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado no presente convenio colectivo, con sede en Ourense, praza das Damas, número 1, Ourense. 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 momento da sinatura do convenio.



A Comisión será convocada por calquera das partes mediante unha comunicación escrita en que se expresen os puntos que se van tratar na orde do día, así como unha proposta da data, do lugar e da hora para realizar a reunión, a cal deberá contestar á outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da Comisión Paritaria deberá ter lugar no prazo de 7 días desde que a outra parte reciba a súa comunicación.

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.

Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

Desenvolvemento de funcións de adaptación ou, de ser o caso, modificación do convenio durante a súa vixencia.

Calquera outra non sinalada nos puntos anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

No suposto de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no Acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

#### Artigo 37. *Cláusula de submisión ao AGA*

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

Ambas as partes acordan someterse ao AGA nos propios termos en que está formulado.

#### Artigo 38. *Dereito supletorio*

Para todo o non disposto no presente convenio, as partes sométense ao disposto no Estatuto dos traballadores, que as partes acordan manter como lexislación subsidiaria para todo o non previsto no Convenio colectivo para salóns de peiteado, institutos de beleza, ximnasios e similares.





**Artigo 39. Igualdade de oportunidades**

As partes asinantes asumen na súa integridade o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, rexeitando todo tipo de discriminación e recoñecendo o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades. Todo iso nos termos que se regulan na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e a velar pola non discriminación por razón de xénero no traballo.

A comisión negociadora declara que o convenio colectivo se redactou empregando o xénero neutro co fin de facilitar a súa lectura e comprensión. Os asinantes declaran que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como encargado, traballador, empresario... é empregado no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, xa que os termos se utilizan en sentido neutro e non como referencia ao sexo masculino.

**Artigo 40. Cláusula de desvinculación**

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio non serán de aplicación para aquelas empresas que acrediten descensos en termos reais dos resultados dos dous últimos exercicios. No dito suposto corresponderá 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 tivesen acceso por mor do anteriormente establecido.

Disposición derradeira. *Partes asinantes: Federación de Empresarios de Perruquería e Estética de Galicia (Fepega) e a CIG*

**Anexo**

Grupos	Salario 2020	Salario 2021		Salario 2022	
		Xaneiro-agosto	Set.-dec.	Xaneiro-maio	Xuño-dec.
<b>Grupo 0.</b> Persoal directivo	Segundo o contrato	Segundo o contrato		Segundo o contrato	
<b>Grupo I.</b> Telefonista Ordenanza	950	950	965	1.000	



Grupos	Salario 2020	Salario 2021		Salario 2022	
<b>Grupo II.</b> Recepcionista Oficial 3ª Axudante Manicurista, pedicurista, depilación Caixeira/o Vendedor/a Oficial administrativo	950	950	965	1.000	
<b>Grupo III.</b> Oficial 2ª Esteticista Masaxista	950	950	965	1.000	1.016
<b>Grupo IV.</b> 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 e María J. Rocholl Fernández.

CIG:

Adolfo Martín Naya Fernández.

USTG

