



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 23 de julio de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de peluquería de señoras de la provincia de Burgos. Código Convenio 09000455011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de peluquería de señoras de la provincia de Burgos, suscrito el día 27 de mayo de 2013, de una parte, por representantes de la Asociación Profesional Provincial de Peluquerías de Señoras de Burgos, y de otra, por representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 4 de junio de 2013, y completada toda la documentación con fecha 5 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 23 de julio de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD  
DE «PELUQUERÍA DE SEÑORAS»

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

Artículo 1. – *Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre las representaciones sindicales de CC.OO. y U.G.T. y la Asociación Profesional Provincial de Peluquerías de Señoras de Burgos, a tenor de la normativa legal existente.

Artículo 2. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio afectan a todas las empresas y trabajadores/as dedicadas a la actividad de peluquería de señoras y academias, así como a otras empresas del sector que carezcan de convenio propio.

Artículo 3. – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades sean las indicadas en el artículo 2 de este texto, cuyos centros de trabajo radiquen en esta provincia, aún cuando aquéllas tuvieran su domicilio social en otra.

Artículo 4. – *Ámbito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia preste servicios en las referidas empresas y no se podrán pactar condiciones económicas y/o laborales por debajo de las pactadas en este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 2.ª – VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 5. – *Vigencia.*

Los efectos económicos del presente Convenio comenzarán, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, el día 1 de enero de 2012.

Artículo 6. – *Duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2012 y finalizará el día 31 de diciembre de 2013.

SECCIÓN 3.ª – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 7. – *Compensación.*

Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensadas con las que con carácter general se hubiesen concedido por las empresas con anterioridad.

Artículo 8. – *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados a los establecidos con anterioridad del pacto, superen el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.



Artículo 9. – *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 4.ª – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 10. – *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Artículo 11. – *Composición.*

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. y dos representantes de los empresarios que hayan participado en las deliberaciones del Convenio.

La Comisión Paritaria se compromete a realizar las medidas oportunas para luchar contra el intrusismo profesional ejercido por determinados sectores que se dedican a la peluquería como Academias.

## CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 12. – *Incrementos salariales.*

Los salarios no se incrementan y no existe revisión salarial.

Artículo 13. – *Salarios.*

La categoría de Oficial de 2.ª en prácticas se realizará durante seis meses una vez finalizado el contrato en prácticas a la terminación del cual automáticamente se le ascenderá a Oficial de 2.ª. La categoría de Auxiliar tendrá una duración máxima de tres meses, transcurrido dicho plazo pasará a la categoría de Ayudante.

Tablas salariales para el año 2012 y 2013:

	<i>Mensual (euros)</i>	<i>Anual (euros)</i>
Grupo 3.º	898,89	13.555,20
Grupo 2.º	814,79	12.287,07
Grupo 2.º	778,04	11.732,80
Grupo 1.º	741,26	11.178,21
Grupo 1.º	741,26	11.178,21
Grupo 1.º	727,46	10.970,06
Aprendiz	S.M.I.	

SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 14. – *Antigüedad.*

Se abonará por este concepto a todo el personal premios de antigüedad, consistentes en trienios, con el límite de tres, por periodos vencidos en las siguientes cuantías:



Año 2012, 2013:

<i>Categoría</i>	<i>Precio trienio (euros)</i>
Grupo 3	51,42
Grupo 2	44,14
Grupo 1	40,74
Grupo 1	40,74

Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad tanto de nueva constitución como las que ya están limitadas, percibirán los mismos incrementos que el salario base.

Se fija un límite para percibir el complemento de antigüedad de tres trienios.

La fecha inicial de cómputo será la del ingreso del trabajador/a en la empresa.

Asimismo, si existieran trabajadoras/es que hubieran sobrepasado los límites establecidos en este Convenio, para el complemento de antigüedad y no les correspondiera devengar dicho complemento, mantendrán dicha cantidad actualizada en cada Convenio, no pudiendo ser absorbida ni compensada por ningún otro concepto.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 15. – *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades de los salarios consignados en el artículo 13, más la antigüedad. Dichas pagas se abonarán en la primera quincena del mes de julio y en la segunda quincena del mes de diciembre, siempre antes del día 22.

Artículo 16. – *Participación en beneficios.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, en concepto de participación de beneficios de la empresa, el 9% sobre el sueldo pactado de este Convenio más la antigüedad, si procediere, y será abonada mensualmente.

Artículo 17. – *Retribución por desplazamiento.*

Cuando un trabajador/a se desplace por motivos de trabajo fuera del municipio, utilizando vehículo propio, será remunerado con 0,19 euros por kilómetro y el tiempo de desplazamiento será considerado tiempo efectivo de trabajo.

### CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.ª – *CONDICIONES ESPECÍFICAS.*

Artículo 18. – *Jornada laboral.*

La jornada laboral para la totalidad de vigencia del Convenio será de 1.788 anuales repartidas de lunes a sábado, no excediendo en ningún caso la jornada laboral de 40 horas semanales.

Todo lo que sobrepase de este máximo será considerado horas extraordinarias, que el trabajador/a podrá compensar con descansos equivalentes al 180%.



La duración de la jornada en sábado no podrá exceder de las 14 horas, es decir, se dará por concluida obligatoriamente a las dos de la tarde. No obstante, el trabajador/a permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubieran entrado antes de la hora del cierre, sin que esta obligación rebase más de 45 minutos.

Artículo 19. – *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. A elección del trabajador/a, se optará por abonar las horas extraordinarias con un incremento mínimo del 80% de las efectuadas en días laborables y del 100% en días festivos, sobre la base del sueldo pactado en Convenio más la antigüedad que corresponda a cada hora ordinaria, siempre que se realicen en el periodo diurno; o compensar las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementadas al menos en los porcentajes antes indicados.

Artículo 20. – *Atrasos.*

Durante el año 2012 y 2013 no se generarán atrasos de ningún tipo.

Artículo 21. – *Vacaciones.*

El disfrute de las vacaciones por el personal afectado por este Convenio será de 31 días naturales, con las condiciones siguientes:

En el supuesto de cierre patronal durante quince días en el periodo estival, este número de días será obligado para los/as trabajadores/as, quedando a la libre elección de estos últimos para su disfrute los dieciséis días restantes.

En el caso de no producirse cierre patronal durante el periodo estival y por el número de días señalado, los trabajadores/as podrán elegir 20 días en las fechas que les convengan quedando el resto de los 11 días a libre elección de las empresas.

En ambos casos el periodo de vacaciones no podrá coincidir con las fiestas locales o las de Navidad.

El comienzo de las vacaciones será siempre en lunes o en el inmediato laborable, en el caso de ser festivo el anterior.

Artículo 22. – *Incapacidad temporal.*

Los/as trabajadores/as que se hallen en esta situación, por un periodo superior a 13 días, tendrán derecho a percibir a partir de este décimo tercer día el 100% del total devengado, con una duración de hasta dos meses, en el supuesto de no haber interrumpido antes la situación indicada.

Artículo 23. – *Accidente laboral.*

En caso de sufrir los/as trabajadores/as accidente laboral alguno, tendrán derecho a percibir desde el primer día hasta la terminación de aquella situación, el 100% del total devengado.

En los supuestos de los artículos que anteceden, relacionados con la incapacidad laboral transitoria y accidente laboral, se entiende que serán las diferencias existentes



entre las prestaciones concedidas por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y el porcentaje acordado para cada caso.

Artículo 24. – *Revisión médica.*

Con carácter anual se efectuará una revisión médica, en las instalaciones sanitarias que determine la empresa, a la totalidad de los/as trabajadores/as, facilitando a cada uno de aquéllos una copia de aquélla.

Dicha revisión comprenderá un examen de las funciones y aspectos médico-sanitarios de carácter básico y general.

Asimismo se facilitará la salida para vacunarse contra el tétanos en periodos de baja actividad y de mutuo acuerdo al tratarse de un sector de riesgo.

Artículo 25. – *Permisos retribuidos.*

1. Un día por asuntos propios, previo aviso de 48 horas de antelación, que nunca se harán coincidir con jueves, viernes, sábados, puentes o vacaciones.

2. El tiempo necesario para acudir al médico de cabecera y especialistas, tanto para su propia necesidad como para los hijos hasta los 16 años. Será necesario presentar justificante médico en el que figure el número de colegiado y el CIAS.

3. Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padre y madre de uno y otro cónyuge.

4. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en este último caso de hospitalización se podrá hacer uso del permiso mientras el enfermo permanezca hospitalizado

Los permisos considerados en los apartados 3.º y 4.º serán de cuatro días en los casos en que el trabajador tenga que desplazarse más de 100 km.

5. Dos días por nacimiento de hijo.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. Un día en caso de matrimonio de hijos e hijas.

9. El tiempo necesario para realizar exámenes oficiales.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Todas las licencias legalmente reconocidas se extenderán a las parejas de hecho siempre que estén registradas.

En todo lo que no esté contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 26. – *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

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

Asimismo este derecho se podrá disfrutar, a voluntad del trabajador, acumulado en un solo periodo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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





En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse 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 previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

6. En el supuesto de riesgo durante el embarazo la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 27. – *Violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### Artículo 28. – *Grupos profesionales.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio serán clasificados en los siguientes grupos profesionales de acuerdo con las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación:

– Grupo Profesional 1: quedarán incluidas aquellas 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. Comprendería los niveles de ayudante, auxiliar y aprendiz.

– Grupo Profesional 2: se engloban aquellos trabajos cuya planificación depende de un grupo superior, pero que pueden realizarse de una forma autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Comprendería el nivel de Oficial de 2.<sup>a</sup> (y por ende Oficial de 2.<sup>a</sup> en prácticas con las salvedades que atañen a su categoría).

– Grupo Profesional 3: Se adscribirá el Oficial 1.<sup>a</sup> ya que sus funciones suponen la responsabilidad completa por la gestión a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia Dirección.



Artículo 29. –

Todos los grupos profesionales superiores deberán conocer y desempeñar las funciones de los grupos profesionales inferiores.

Artículo 30. – *Formación continua.*

Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación Continua, declarando que el mismo podrá desarrollar sus efectos en el ámbito funcional.

Artículo 31. – *Acoso sexual.*

Todos/as los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral.

La constatación de la existencia de acoso sexual será considerado siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la sanción.

Artículo 32. – *Ropa de trabajo.*

Las prendas de trabajo que se utilicen, así como los utensilios necesarios para ejercer la actividad laboral, correrán a cargo de la empresa. El calzado, si fuese necesario, también deberá ser aportado por la empresa. Todo ello se devolverá el mismo día que finalice la relación laboral.

#### CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª – CONTRATACIÓN.

Artículo 33. – *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

Estará destinado a jóvenes entre 16 y 18 años que no tengan ninguna formación en el ramo de peluquería y estética. El tiempo de formación teórica será como mínimo el 15% de la jornada y se realizará durante toda la vigencia del contrato. La categoría durante toda la vigencia del contrato será de aprendiz y el salario el fijado como salario mínimo interprofesional. La retribución que se percibirá será del 100% del S.M.I.

Este contrato se podrá realizar a aquellos trabajadores/as que cumplan los requisitos exigidos.

Artículo 34. – *Contrato en prácticas.*

Se podrán acoger a este tipo de contrato los titulados cuyos conocimientos académicos guarden relación con el puesto de trabajo objeto del contrato. El periodo de prueba nunca será superior a treinta días. El salario mínimo durante el primer año será del 70% y el segundo año el 75% del que corresponda a su categoría.

Artículo 35. – *Contrato por circunstancias de la producción.*

Este tipo de contrato tendrá una duración máxima de 12 meses en el término de 18 meses. Se establece una indemnización de un día por mes trabajado siempre y cuando el contrato supere los seis meses y se generará desde el primer día contratado con esta modalidad.



Artículo 36. – *Contrato de obra o servicio.*

Dicho contrato, por su naturaleza, no podrá realizarse en este sector.

Si alguna empresa realizara un contrato de obra o servicio se entenderá que tal contratación es fraude de Ley, por tanto, pasará a ser un contrato indefinido a todos los efectos.

Artículo 37. – *Contrato de interinidad.*

El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo (como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, ausencia por maternidad/paternidad, cuidados de familiares, riesgo durante el embarazo, excedencia o cualquiera otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente), debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 38. – *Contrato a tiempo parcial.*

En este contrato deberá de figurar el número de horas ordinarias de trabajo pactadas al día, al mes, al año, así como su distribución horaria y los días efectivos de prestación del trabajo; además sólo podrá haber una interrupción de la jornada diaria, cuando ésta supere las 5 horas de trabajo diarias.

Artículo 39. – *Preaviso.*

Cuando algún trabajador/a desee cesar voluntariamente en la empresa, una vez superado el periodo de prueba, deberá notificar a ésta su decisión con una antelación mínima de quince días.

La empresa en los supuestos de contratos de duración determinada, de formación y de prácticas deberá notificar la extinción del contrato con un preaviso de quince días de antelación.

En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores, la sanción económica, por el importe de los días que hubiera dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, se hará efectiva deduciendo la cantidad correspondiente en la liquidación de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que le correspondan.

En caso de incumplimiento de la empresa, se hará efectiva la sanción económica añadiendo a la liquidación del trabajador la cantidad que corresponda.

#### CAPÍTULO V

Artículo 40. – *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23/3/2007).



CAPÍTULO VI. – DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – *Denuncia del Convenio.*

Se entiende denunciado, el Convenio, a la finalización de su vigencia.

Segunda. – *Inaplicación del Convenio.*

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se llevará a cabo mediante acuerdo de la Comisión Negociadora el cual será comunicado a la Delegación Territorial, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto con los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

*Disposición final.* –

En todo lo no previsto en este Convenio y que asimismo no estuviese comprendido en pactos anteriores, será de aplicación en cuanto no se oponga a la Ley 8/1980, de 10 de marzo y al Real Decreto 1/1994, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y similares y demás disposiciones concordantes con el mismo, dictaminadas y en vigor en el momento presente.