



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 2 de mayo de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para la actividad de peluquería de señoras de la provincia de Burgos.

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de peluquería de señoras (C.C.09000455011983) suscrito el día 18 de marzo de 2019, entre los representantes sindicales de CC.OO. y U.G.T. y la Asociación Profesional Provincial de Peluquería de Señoras en representación de las empresas del sector, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 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 EYH/1139/2017 de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y 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.

En Burgos, a 2 de mayo de 2019.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



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 la representación sindical 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 personas trabajadoras 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, aun cuando aquellas tuvieran su domicilio social en otra. En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

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 2019.

Artículo 6. – Duración

El presente convenio tendrá una duración de un año, comenzando a regir el día 1 de enero de 2019 y finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

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 este. 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.

Se encargará tanto de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio colectivo, como de mediar en los conflictos laborales y huelgas que pudieran suscitarse en el sector. Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, dentro de sus funciones, esta comisión prestará especial vigilancia en el seguimiento de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, normas de desarrollo y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres. A tal fin, la comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

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 se incrementan tal y como se indican en los artículos siguientes.

*Artículo 13. – Salarios.*

Tablas salariales para el año 2019:

	<i>Mensual (euros)</i>	<i>Anual (euros)</i>
Grupo 3.º	954,91	14.400,00
Grupo 2.º	868,70	13.100,00
Grupo 1.º	S.M.I.	S.M.I.
Aprendiz	S.M.I.	S.M.I.

El salario para el Grupo 1.º para ayudantes será siempre el S.M.I. y si este se modificase a la baja, la retribución de dicho grupo nunca será inferior al salario para un ayudante de las tablas salariales del 2018 más un 2,1%.

*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 2019:

<i>Categoría</i>	<i>Precio trienio (euros)</i>
Grupo 3	52,45
Grupo 2	45,02
Grupo 1	41,55

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 personas trabajadoras 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.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, 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 una persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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. – 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 las personas trabajadoras, quedando a la libre elección de estas últimas 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, las personas trabajadoras podrán elegir 20 días en las fechas que les convengan quedando el resto de los 11 días a libre elección de las empresas.

Se establece la preferencia a la hora de elegir el periodo vacacional de las personas que tengan acreditadas responsabilidades familiares habituales, de carácter personal e ineludible.

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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21. – Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras 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 22. – Accidente laboral.

En caso de sufrir las personas trabajadoras 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 23. – Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará una revisión médica, en las instalaciones sanitarias que determine la empresa, a la totalidad de las personas trabajadoras, facilitando a cada una de aquellas una copia de aquella.

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 24. – 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/as 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, pareja de hecho reconocidas, hijos/as, 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 la persona enferma permanezca hospitalizada

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/a.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio e inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

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/as prematuros/as 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 o que demuestren una convivencia continuada durante como mínimo cinco años.

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

Artículo 25. – Conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Las personas 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 persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Asimismo este derecho se podrá disfrutar, a voluntad de las personas trabajadoras, acumulado en un solo periodo de catorce días.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



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.

El progenitor o progenitora, o la persona que acoja de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el o la menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

2. 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. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa 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 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

3. Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al



cuidado de cada hijo/a, 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 la empresa, 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.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de las personas trabajadoras, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del o la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el artículo 47.5 y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. Las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26. – 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, al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad, a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora. Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas (no serán sancionables), siempre que la situación física o psicológica derivada de la violencia de género haya sido acreditada.

Las trabajadoras que sufran violencia de género no podrán ser despedidas por ninguna de las causas señaladas, y en caso de serlo, el despido será nulo con derecho a readmisión.

Artículo 27. – Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán clasificadas 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.

– 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 las personas trabajadoras encargados de ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras. Comprendería el nivel de Oficial de 2.^a (y por ende Oficial de 2.^a en prácticas con las salvedades que atañen a su categoría).



– Grupo profesional 3: Se adscribirá el Oficial 1.^a 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 28. –

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

Artículo 29. – 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 30. – Acoso sexual.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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 31. – 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 32. – Contrato para la formación y el aprendizaje.

Estará destinado a jóvenes entre 16 y 25 años que no tengan ninguna formación en el ramo de Peluquería y Estética. El tiempo de formación teórica será como mínimo el 25% 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 aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos exigidos.

Artículo 33. – 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 34. – 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 cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 35. – 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 36. – Contrato de interinidad.

El personal interino es el que se contrata para sustituir a las personas trabajadoras 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. En caso de que desaparezcan las causas y la persona trabajadora continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

Artículo 37. – 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 esta supere las 5 horas de trabajo diarias.

Las personas que hayan sido contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

Artículo 38. – Preaviso.

Cuando alguna persona trabajadora desee cesar voluntariamente en la empresa, una vez superado el periodo de prueba, deberá notificar a esta 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 las personas trabajadoras, 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 39. – 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 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

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 al Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del 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.