

Convenio Colectivo Peluquerías, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000985011981	ACTUALIZACIÓN	2016/09/23
VIGENCIA	2008/01/01 — 2016/12/31	DURACIÓN	NUEVE AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 182		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-peluquerias-institutos-capilares-gimnasios-y-similares-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Peluquerías, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares. Última actualización a: 23-09-2016 Vigencia de: 01-01-2008 a 31-12-2016. Duración NUEVE AÑOS. Última publicación en BOG 182.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 182 - Viernes, a 23 de septiembre de 2016)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Peluquerías de Señoras, Peluquerías Mixtas, Centros de Belleza y Estética, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares de Gipuzkoa 2008-2016 (código 20000985011981).

ANTECEDENTES.

Primero.El día 28 de julio de 2016 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Asociación Profesional de Peluquerías de Señoras de Gipuzkoa y la Asociación de Esteticistas de Gipuzkoa, en representación de los empresarios, y por la central sindical ELA, en representación de los trabajadores, el pasado 26 de julio de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.



Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (Boletín Oficial del País Vasco de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 5 de agosto de 2016.-El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal.

CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERÍAS DE SEÑORAS, PELUQUERÍAS MIXTAS, CENTROS DE ESTÉTICA, INSTITUTOS CAPILARES, GIMNASIOS Y SIMILARES DE GIPUZKOA. 2008/2016.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas, cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúen e independiente de cual sea su objeto social, dedicadas a:

- a) Peluquerías de Señoras y Peluquerías Mixtas.
- b) Centros de Estética e Institutos de Belleza.
- c) Establecimientos de baños, saunas, gimnasios y similares.
- d) Así como otros establecimientos que presten servicios de este tipo, temporalmente o con carácter esporádico o, aunque no constituya el principal objetivo de su actividad y no se hallen encuadradas en otro sector productivo afectado por otro Convenio.



Artículo 3. Ámbito Personal.

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios profesionales en las Empresas afectadas de acuerdo con el título anterior.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2016.

Posteriormente se prorrogará tácitamente de año en año, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del presente Convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5. Cláusula de Compensación y Absorción.

Las Empresas que abonen a los trabajadores, cantidades superiores a lo establecido en este Convenio, deberán adaptar dichos salarios a los conceptos de la nómina, y la diferencia figurará como un Plus Voluntario, el cual podrá ser absorbido por los aumentos que se realicen en futuros Convenios.

Artículo 6. Retribuciones.

- 2008: A partir del 1 de enero de 2008, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2007 en el 50% del IPC del 2007.

- 2009: A partir del 1 de enero de 2009, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2008 en el 50% del IPC del 2008.

- 2010: A partir del 1 de enero de 2010, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2009 en el 50% del IPC del 2009.

- 2011: A partir del 1 de enero de 2011, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.



Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2010 en el 50% del IPC del 2010.

- 2012: A partir del 1 de enero de 2012, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2011 en el 50% del IPC del 2011.

- 2013: A partir del 1 de enero de 2013, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2012 en el 75% del IPC del 2012.

- 2014: A partir del 1 de enero de 2014, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2013 en el 75% del IPC del 2013.

- 2015: A partir del 1 de enero de 2015, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2014 en el 0,50%.

- 2016: A partir del 1 de enero de 2016, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2015 en el 0,75%.

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias a razón de 30 días de salario más antigüedad, dichas pagas se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre.

Artículo 8. Antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho por este concepto a un Plus consistente en quinquenios del 5% cada uno, calculados sobre el salario de calificación del Convenio correspondiente a la categoría en que esté encuadrado.

Artículo 9. Dietas.

Si por causas del trabajo el operario se ve obligado a trasladarse de su trabajo, y esto le impide comer en su domicilio, la Empresa le abonará las cantidades por comida, cena y desayuno que figuran en el Anexo 1.

Asimismo se abonará la dieta cuando por causas del trabajo se restrinja el horario actualmente existente en la Empresa para la comida, impidiendo al trabajador que la realice en su domicilio.

En este último caso, si la Empresa tuviera comedor, el trabajador vendría obligado, siempre y cuando la Empresa corriera con los gastos de la comida, a comer en el comedor.

En las empresas que cuenten con más de 10 trabajadoras/es en un mismo centro de trabajo, si la jornada es



continuada y coincidiera con los horarios de comidas, la empresa abonara la dieta correspondiente que figura en el Anexo II.

Artículo 10. Desgaste de herramienta.

Las herramientas y utensilios de trabajo son a cargo exclusivo de la Empresa, quien tiene la obligación de suministrarlos a sus trabajadores, siendo la reparación y/o reposición a cargo de la Empresa.

Artículo 11. Prendas de trabajo.

Las Empresas facilitarán a su personal dos uniformes por año, dichas prendas se considerarán en calidad de depósito y se entregarán al cesar en la Empresa, que es la propietaria de las mismas, estando a cargo de los trabajadores la conservación de dichas prendas.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Existirán por los siguientes motivos y serán retribuidas:

- a) Por matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales de los que 3 serán laborables.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables o cuatro medias jornadas consecutivas.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padres y padres políticos, hijos y hermanos: 3 días naturales. Por fallecimiento de abuelos políticos, sobrinos y nietos: 1 día natural.
- e) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.
- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Para concurrir a exámenes: Por el tiempo necesario.
- h) En los casos b, c y d, si hubiera desplazamiento superior a 150 kilómetros, se ampliaría a tres días naturales.
- i) El día de la Patrona de la Actividad (en el caso de las peluquerías, 20 de abril, Santa Inés y en el caso de los Centros de estética, el 12 de febrero, Santa Eulalia) en el caso de coincidir en festivo, jueves, viernes o sábado, se trasladaría al lunes inmediato siguiente.

En los casos de asistencia a consultas médicas, tanto de la Seguridad Social como particular, sea facultativo de medicina general o especialista, el permiso será retribuido siempre que se justifique por el volante extendido por el médico, sin límite de horas al año. j)

A los efectos de este artículo se presume que será enfermedad grave la que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, o en su defecto la que así lo diagnostique el facultativo correspondiente.



Artículo 13. Parejas de Hecho.

Serán de aplicación de las licencias retribuidas por matrimonio en el artículo anterior del presente convenio, siempre que la pareja está registrada como tal en los registros existentes a ese efecto y este extremo se documente por parte del solicitante fehacientemente en el momento de la petición.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 30 días de vacaciones retribuidas, de las cuales, exclusiva y necesariamente, 26 serán laborables.

Peluquerías: En aquellas Empresas en las que por acumulación del trabajo sea necesario disponer de toda la plantilla, los trabajadores no podrán disfrutar vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 30 de septiembre, así como durante el mes de diciembre, salvo acuerdo en contra por las partes afectadas.

Centros de estética: En aquellas Empresas en las que por acumulación del trabajo sea necesario disponer de toda la plantilla, los trabajadores no podrán disfrutar vacaciones en el período comprendido entre el lunes de Pascua y el 31 de agosto, así como en diciembre, salvo acuerdo en contra por las partes afectadas.

En las empresas en las que se den ambas actividades, el criterio vendrá dado por el tipo de labor que desempeñe el trabajador (peluquería o estética).

Caso de discrepancia entre la Empresa y los trabajadores, en lo relacionado con el párrafo anterior, intervendrá la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, teniendo su decisión carácter vinculante para las partes.

Artículo 15. Aprendizaje.

Este período será de tres años, a partir de los cuales el empleado pasará a la categoría profesional que le corresponda.

Artículo 16. Jornada Laboral.

La jornada semanal referencial será de 39 horas, con un total anual máximo de 1.750 horas a partir del 1 de enero de 2016.

Dado el tipo de trabajo de servicio al público, el trabajador deberá estar en su puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada con el vestuario adecuado según la costumbre de la empresa (estilo de vestuario, delantal o bata en su caso, etc.).

En el caso de eventuales reducciones de jornada dictadas por convenio, y de cara a poder mantener el horario comercial de servicio a la clientela, el empresario podrá optar por retrasar la hora de inicio de la jornada o adelantar la hora de salida de los empleados, estableciéndose a tal término al comienzo del año, un calendario anual con el horario laboral de la empresa.



Esta jornada se establecerá de forma flexible, de acuerdo con las necesidades del trabajo por el Empresario. En ningún caso esta jornada laboral podrá:

- a) Ser superior a nueve horas de jornada diaria, exceptuándose las empresas que cuenten con mas de 10 trabajadoras/es en un mismo centro de trabajo cuya jornada máxima de trabajo será de 8 horas. Así mismo en las citadas empresas, cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, entendiéndose por tal la que se establece legalmente con este carácter en cada momento, se disfrutará de un descanso de 1/2 hora retribuida.
- b) Deberá estar comprendida dentro del horario marco de 9 de la mañana a 8 de la tarde. Se podrán por parte de la Empresa mantener aquellos horarios que a la entrada en vigor de este Convenio fueran distintos.
- c) Los sábados podrá aumentarse la jornada hasta una hora más de la habitual de salida.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se establece que no habrá lugar a distribuciones irregulares de la jornada al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

- a) Las horas complementarias que se recogen en pacto específico no podrán superar el 50% de las horas ordinarias contratadas; y solo podrán responder a las circunstancias eventuales y tasadas siguientes: «especificar tales situaciones».
- b) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20% de las horas ordinarias contratadas.
- c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir de la firma del convenio colectivo, cuando las mismas se realicen en un periodo igual o superior a 4 meses en un periodo de 12 meses.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

- Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

En todo lo no regulado en este artículo, será de aplicación el Estatuto de Trabajadores.



Artículo 17. Faltas y sanciones.

Artículo 17.1. Faltas. Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general, sin perjuicio de los derechos de información de garantías de que disponen los representantes de los trabajadores previstos en este Convenio.

Artículo 17.2. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

- Faltas leves.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

2.º El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.

3.º No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

4.º Las discusiones con los compañeros o compañeras de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5.º Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6.º No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7.º Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.

8.º Falta de aseo y limpieza personal.

9.º Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

- Faltas graves.

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero/a.

3.º La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4.º Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio



herramientas, materiales o el teléfono de la empresa sin la oportuna autorización.

5.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasiona perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6.º No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.

7.º La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8.º Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio. Salvo pacto expreso en sentido contrario, se entenderá como distracción a efectos de este artículo, el uso del teléfono móvil del trabajador durante el tiempo de trabajo.

9.º La simulación de enfermedad o accidente.

10.º Simular la presencia de otro empleado o empleada.

11.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.

12.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

13.º La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrito.

- Faltas muy graves.

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Faltar al trabajo más de dos días durante un período de 30 días sin causa justificada.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, del personal o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

5.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.

6.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7.º La condena por delito en el orden penal.

8.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.



9.º La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10.º Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

13.º Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.º El acoso sexual.

15.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

16.º Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

17.º La alteración o permuta de turno o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Artículo 17.3. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: 1.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves: 2.

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Comunicación de sanciones. Artículo 17.4.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad sancionadora debiendo comunicar al trabajador por escrito su decisión, indicando las faltas cometidas y las fechas de su comisión, dando la posibilidad al trabajador de explicar éstas. Si lo hace convincentemente, el empresario deberá reconsiderar su decisión también por escrito.

Artículo 17.5. Prescripción.

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

Artículo 17.6. Sanciones a las empresas.

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



Artículo 18. Horas Extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

Artículo 19. Maternidad.

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por maternidad, la Empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfechas por la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones de la trabajadora y por el tiempo que dure la incapacidad laboral, con el tope que marque la Ley.

Las 16 semanas por dicho estado, no podrán ser absorbidas en todo o en parte por las vacaciones, disfrutándose éstas dentro del año que corresponda.

En el supuesto de que la incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o suspensión del contrato por maternidad/paternidad imposibilite a la trabajador/a disfrutar las vacaciones durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea el tiempo transcurrido.

La trabajadora podrá optar por sustituir el periodo de lactancia para hijos menores de 9 meses, por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de I.T. por Maternidad.

Artículo 20. Bajas por enfermedad.

En los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, las Empresas se comprometen a pagar desde el 4.º hasta el 15.º el 75% de la Base Reguladora y desde el 16.º hasta el 20.º día inclusive la diferencia entre el 60% que abona la Seguridad Social y el 75% de la base reguladora.

Artículo 21. Sustituciones a categoría superior.

Cuando un trabajador por ausencia de otro trabajador de superior categoría, y motivado por las razones que sean, es requerido por la Empresa a sustituir en su puesto de trabajo al ausente, desempeñando entonces funciones de superior categoría, mientras dure esta situación devengará el salario base y los incentivos, si los hubiere, de tal categoría profesional. Si esta sustitución se prolonga por un período de seis meses, a partir de los cuales la categoría profesional del trabajador será en la que ha estado prestando sus servicios como sustituto y durante el período indicado.



Artículo 22. Respeto a las condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el personal. En cualquier caso se respetarán como condiciones más beneficiosas, si existieran, las siguientes:

- La jornada de trabajo inferior a la establecida o la jornada intensiva.
- Los ingresos semanales o mensuales superiores que pudieran obtenerse de la aplicación de un sistema de retribución que viniera aplicándose con anterioridad.
- Las vacaciones de mayor duración.
- Las gratificaciones extraordinarias de verano o navidad de mayor cuantía.

Artículo 23. Plus de Transporte.

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá en concepto de Plus de Transporte la cantidad equivalente de hasta cuatro viajes en servicio público al centro de trabajo cuando el mismo se halle a más de dos kilómetros de su domicilio habitual.

Artículo 24. Comisión Paritaria.

Con objeto de resolver los problemas de interpretación del Convenio se constituye como Comisión Paritaria, formada por los integrantes de la Mesa Negociadora, que se reunirán a expensas de una de las partes cuantas veces sea necesario, siendo el domicilio de la misma en San Sebastián, C/ José María Salaberria, 25-bajo.

Artículo 25. Desplazamientos.

Todo aquel personal que realice desplazamientos con coche propio para efectuar trabajos encomendados por la Empresa, se abonará en concepto de kilometraje 0,20 por kilómetro.

Lo no regulado en el presente Convenio se regirá por la Ordenanza Laboral del Sector con vigencia del 6 de julio de 1974.

Artículo 26. Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa cumplirá la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 27. Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 12/2001, de 9 de julio, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.543/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse, entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

GARANTÍAS SINDICALES.

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa, fuera de las horas de trabajo; a estas reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en las Normas Legales vigentes; no obstante, las horas mensuales para el ejercicio de la actividad sindical serán de 15 horas/mes.

Garantías comunes a los Delegados Sindicales y Comités de Empresa:

Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un tablón de anuncios para publicar notas que afecten a los trabajadores de la Empresa.

- a) A que le sean facilitados locales de reunión fuera de las horas de trabajo.
- b) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la Empresa se notifique tal medida con 24 horas de antelación.
- c) En caso de miembros del Comité de Empresa a dicho Comité.

En caso de Delegados de las Secciones Sindicales al Sindicato local o provincial.



d) Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Será función del Comité de Empresa asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigente para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejerciendo, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

El Cajero/a percibirá en concepto de quebranto de moneda las cantidades arriba indicadas.

Grupo 1.º: Titulados de Grado Superior.

Grupo 2.º: Titulados de Grado Medio Encargados de Baños, Saunas, Gimnasia.

Grupo 3.º: Oficial Mayor de Peluquería, Profesor/a de Institutos Capilares, de Natación, Belleza, Estética y de Gimnasia, Jefe Administrativo.

Grupo 4.º: Oficial 1.ª de Peluquería, Masajista Belleza, M. Sauna, M. Gimnasio, Oficial Administrativo/a.

Grupo 5.º: Oficial 2.ª de Peluquería, Guardarropa, Cajero/a. Manicura, Pedicura y Depiladora de Instituto de Belleza, Peluquería.

Grupo 6.º: Ayudantes de Peluquería mayores de 18 años, de Institutos de Belleza, de Institutos Capilares, Bañero Socorrista de Baños y Saunas, Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 7.º: Ayudantes Menor de 18 años de Peluquería, Institutos Capilares, Institutos de Belleza.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Mixta se reunirá con el objetivo de adaptar las antedichas categorías a los grupos profesionales que correspondan.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Los incrementos salariales establecidos en este Convenio, podrían no ser de necesaria aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y de los Delegados Sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y Delegados Sindicales están obligados a tratar y mantener en mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.



La comunicación a que se hace deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio, acompañándose copia del escrito formulado, a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, a los procedimientos de mediación del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 04/04/2000. En el caso del arbitraje, el procedimiento se desarrollará únicamente si ambas partes se someten expresamente al mismo.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

La determinación en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, resultará de aplicación la normativa supletoria de acuerdo a las reglas de concurrencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I.- Tablas salariales.



2008	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.209,37	16.931,23
II-2	1.139,72	15.956,08
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	931,09	13.035,27
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	861,49	12.060,92
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	815,03	11.410,38
VI - Laguntzailea / Ayudante	757,41	10.603,73

2009	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.217,84	17.049,75
II-2	1.147,70	16.067,77
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	937,61	13.126,52
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	867,52	12.145,35
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	820,73	11.490,25
VI - Laguntzailea / Ayudante	762,71	10.677,95

2010	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.222,71	17.117,95
II-2	1.152,29	16.132,04
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	941,36	13.179,02
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	870,99	12.193,93
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	824,02	11.536,21
VI - Laguntzailea / Ayudante	765,76	10.720,67

2011	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.241,05	17.374,72
II-2	1.169,57	16.374,02
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	955,48	13.376,71
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	884,06	12.376,84
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	836,38	11.709,26
VI - Laguntzailea / Ayudante	777,25	10.881,48

2012	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.255,94	17.583,22
II-2	1.183,61	16.570,51
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	966,94	13.537,23
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	894,67	12.525,36
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	846,41	11.849,77
VI - Laguntzailea / Ayudante	786,58	11.012,05



2013	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.283,57	17.970,05
II-2	1.209,65	16.935,06
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	988,22	13.835,05
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	914,35	12.800,92
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	865,03	12.110,46
VI - Laguntzailea / Ayudante	803,88	11.254,32

2014	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.286,14	18.005,99
II-2	1.212,07	16.968,93
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	990,19	13.862,72
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	916,18	12.826,52
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	866,76	12.134,68
VI - Laguntzailea / Ayudante	805,49	11.276,83

2015	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.292,57	18.096,02
II-2	1.218,13	17.053,77
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	995,15	13.932,03
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	920,76	12.890,65
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	871,10	12.195,36
VI - Laguntzailea / Ayudante	809,52	11.333,21

2016	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.302,27	18.231,74
II-2	1.227,26	17.181,68
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	1.002,61	14.036,52
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	927,67	12.987,33
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	877,63	12.286,82
VI - Laguntzailea / Ayudante	815,59	11.418,21

ANEXO II.- Dietas / otros.



<i>Dietak / Dietas</i>	2008	2009	2010
Bazkaria / Comida	17,18	17,30	17,37
Afaria / Cena	15,70	15,81	15,88
Gozaría / Desayuno	5,26	5,29	5,32
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	15,39	15,49	15,56
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	184,71	186,00	186,75

<i>Dietak / Dietas</i>	2011	2012	2013
Bazkaria / Comida	17,63	17,85	18,24
Afaria / Cena	16,11	16,31	16,67
Gozaría / Desayuno	5,40	5,46	5,58
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	15,79	15,98	16,33
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	189,55	191,82	196,04

<i>Dietak / Dietas</i>	2014	2015	2016
Bazkaria / Comida	18,27	18,37	18,50
Afaria / Cena	16,70	16,78	16,91
Gozaría / Desayuno	5,59	5,62	5,66
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	16,36	16,44	16,57
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	196,43	197,42	198,90

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERÍAS DE SEÑORAS, PELUQUERÍAS MIXTAS, CENTROS DE ESTÉTICA, INSTITUTOS CAPILARES, GIMNASIOS Y SIMILARES DE GIPUZKOA				CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 182 - Viernes, a 23 de septiembre de 2016)
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				



2008	Mensual	Anual	
I- 1	1.209,37	16.931,23	
II-2	1.139,72	15.956,08	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	931,09	13.035,27	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	861,49	12.060,92	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	815,03	11.410,38	
VI - Laguntzailea / Ayudante	757,41	10.603,73	
2009	Mensual	Anual	
I- 1	1.217,84	17.049,75	
II-2	1.147,70	16.067,77	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	937,61	13.126,52	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	867,52	12.145,35	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	820,73	11.490,25	
VI - Laguntzailea / Ayudante	762,71	10.677,95	
2010	Mensual	Anual	
I- 1	1.222,71	17.117,95	
II-2	1.152,29	16.132,04	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	941,36	13.179,02	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	870,99	12.193,93	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	824,02	11.536,21	
VI - Laguntzailea / Ayudante	765,76	10.720,67	



2011	Mensual	Anual	
I- 1	1.241,05	17.374,72	
II-2	1.169,57	16.374,02	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	955,48	13.376,71	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	884,06	12.376,84	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	836,38	11.709,26	
VI - Laguntzailea / Ayudante	777,25	10.881,48	
2012	Mensual	Anual	
I- 1	1.255,94	17.583,22	
II-2	1.183,61	16.570,51	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	966,94	13.537,23	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	894,67	12.525,36	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	846,41	11.849,77	
VI - Laguntzailea / Ayudante	786,58	11.012,05	
2013	Mensual	Anual	
I- 1	1.283,57	17.970,05	
II-2	1.209,65	16.935,06	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	988,22	13.835,05	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	914,35	12.800,92	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	865,03	12.110,46	
VI - Laguntzailea / Ayudante	803,88	11.254,32	
2014	Mensual	Anual	
I- 1	1.286,14	18.005,99	
II-2	1.212,07	16.968,93	



III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	990,19	13.862,72	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	916,18	12.826,52	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	866,76	12.134,68	
VI - Laguntzailea / Ayudante	805,49	11.276,83	
2015	Mensual	Anual	
I- 1	1.292,57	18.096,02	
II-2	1.218,13	17.053,77	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	995,15	13.932,03	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	920,76	12.890,65	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	871,10	12.195,36	
VI - Laguntzailea / Ayudante	809,52	11.333,21	
2016	Mensual	Anual	
I- 1	1.302,27	18.231,74	
II-2	1.227,26	17.181,68	
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	1.002,61	14.036,52	
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	927,67	12.987,33	
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	877,63	12.286,82	
VI - Laguntzailea / Ayudante	815,59	11.418,21	
ANEXO II.- DIETAS / OTROS			



Dietak / Dietas	2008	2009	2010
Bazkaria / Comida	17,18	17,30	17,37
Afaria / Cena	15,70	15,81	15,88
Gozaría / Desayuno	5,26	5,29	5,32
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	15,39	15,49	15,56
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	184,71	186,00	186,75
Dietak / Dietas	2011	2012	2013
Bazkaria / Comida	17,63	17,85	18,24
Afaria / Cena	16,11	16,31	16,67
Gozaría / Desayuno	5,40	5,46	5,58
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	15,79	15,98	16,33
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	189,55	191,82	196,04
Dietak / Dietas	2014	2015	2016
Bazkaria / Comida	18,27	18,37	18,50
Afaria / Cena	16,70	16,78	16,91
Gozaría / Desayuno	5,59	5,62	5,66
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	16,36	16,44	16,57
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	196,43	197,42	198,90