

# **Convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para perruquerías de donas, cabeleiros, unisex e beleza<sup>1</sup>**

## Capítulo I

### Ámbito de aplicación

#### Artigo 1º

Este convenio establece as normas laborais polas que se rexerán tódalas empresas dedicadas ó sector de perruquería de donas, cabaleiros, unisex e beleza, estean ou non encadradas na Fepega.

#### Artigo 2º

Queda comprendido neste convenio aquel persoal que preste o seu traballo e exerza as funcións características desta actividade en sanatorios, colexios, círculos de recreo, hoteis, balnearios, espectáculos públicos, grandes almacéns, etc., salv que especificamente estivesen reguladas as súas actividades por outras disposicións propias das empresas de que dependan. Quedan excluídos do ámbito deste convenio os traballadores familiares. Serán así considerados, sempre que convivan co empresario, ou cónxuxe, os ascendentes, descendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive e, se é o caso, por adopción.

#### Artigo 3º

As normas deste convenio serán de aplicación prioritaria en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia.

#### Artigo 4º

A vixencia do presente convenio estenderase do 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 1999. Os seus efectos económicos produciranse a partir do día da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e, en todo caso, se a publicación no boletín fose posterior, desde o 1 de setembro de 1999, non tendo os ditos salarios carácter retroactivo. A cotización á Seguridade Social das diferencias salariais existentes a partir do 1 de setembro deberá facerse non máis tarde do último día do mes seguinte á data da súa publicación.

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

#### Artigo 5º.-Compensación e absorción.

Tódalas melloras económicas e de traballo que se implantan en virtude do presente convenio serán compensables e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con todas aquelas melloras voluntarias que tiñan concedidas as empresas, tanto se son aboadas en metálico coma en especie. Sen prexuízo da facultade de amplia-las melloras establecidas neste convenio, as empresas que aboen ó seu persoal salarios superiores ós esixidos regulamentariamente, non estarán obrigadas a aplica-las elevacións que se fixen nas presentes estipulacións salvo na contía necesaria para supli-las diferencias.

As disposicións legais futuras que impliquen variación económica dalgún ou de tódolos conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados e sumados ós vixentes con anterioridade ó convenio, superaran o nivel deste. No caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras pactadas.

Garantía ad personam: respectaranse as retribucións que en cómputo global, con respecto ós conceptos económicos cuantificables foran superiores ás establecidas no presente convenio.

## Capítulo II

### Do persoal

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG con data do 22 de outubro de 1999.

## Sección primeira Disposicións xenéricas

### Artigo 6º

Debido á necesaria adaptación das categorías profesionais do anterior convenio colectivo ó disposto no convenio colectivo xeral de traballo para perruquerías, institutos de beleza, ximnasia e similares, así como por mor da unificación dos convenios de perruquerías de donas e o de cabaleiros, unisex e beleza non só texto, modifícase a distribución das categorías profesionais, que estarán compostas polos grupos e categorías profesionais descritos no anexo deste convenio.

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

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

## Sección segunda

### Contratación, clasificación segundo as permanencias

#### Artigo 7º.-Medidas de fomento do emprego e da contratación laboral.

Segundo o disposto no artigo 32 do convenio colectivo xeral para perruquerías, institutos de beleza, ximnasia e similares, os contratos de traballo concertados de acordo co establecido no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores e nos artigos 1.b) e 3 do Real decreto 2720/1998, terán unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

Poderán acollerse ó disposto nesta disposición, tanto os contratos pactados desde a publicación deste convenio como aqueles que estean xa en vigor na data de publicación do convenio e aínda non esgotaran a súa duración máxima.

O disposto no presente artigo manterá a súa vixencia independentemente da finalización da vixencia do resto das cláusulas contidas no convenio, ata a sinatura dun novo convenio, salvo que por disposición legal se modifícase a regulamentación desta modalidade contractual.

#### Artigo 8º.-Contrato para a formación laboral.

Segundo o disposto no parágrafo b) do artigo 11 do Estatuto dos traballadores, modificado pola Lei 63/1997, do 31 de decembro, e atendendo as especiais necesidades de formación dos traballadores do sector, as partes asinantes do presente contrato acordan amplia-la duración máxima do contrato para a formación a tres anos.

Esta ampliación da duración máxima será de aplicación tanto para os contratos vixentes no momento de publicación deste convenio como para todos aqueles que se asinen no futuro.

#### Artigo 9º.-Contratación indefinida.

Durante a vixencia deste convenio, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se tiveran concertado con carácter temporal ou por tempo determinado, acollerase ó disposto no punto b), parágrafo 2º da disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida, pola cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

## Sección terceira

### Clasificación do persoal segundo a súa función

#### Artigo 10º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio, segundo as funcións que desenvolvan e tendo en conta as definicións que establecen os artigos seguintes, clasificaranse en grupos profesionais. A nova estrutura profesional procura obter unha máis razoable estrutura productiva, todo iso sen prexudica-la dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que lle corresponda a cada traballador. Os actuais postos de traballo e tarefas axustaranse ós grupos profesionais establecidos neste convenio.

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

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

#### Artigo 11º.-Grupos profesionais.

##### Grupo profesional 0.

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

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

##### Grupo profesional 1.

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

##### Grupo profesional 2.

Criterios xerais: traballos de execución autónoma que esixan, usualmente, iniciativa e razoamento por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade destes, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

##### Grupo profesional 3.

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

### Capítulo III

#### Ingresos, ascensos e traslados

#### Artigo 12º.-Ingresos.

O ingreso do persoal nas empresas realizarase de acordo coas disposicións vixentes en materia de emprego, na data da sinatura deste convenio.

#### Artigo 13º.-Período de proba.

O ingreso na empresa considerarase profesional ata que non se teña cumprido o período de

proba que para cada grupo profesional queda especificado a continuación:

Grupo profesional 0: 6 meses.

Grupo profesional 1: 1 mes.

Grupo profesional 2: 3 meses.

Grupo profesional 3: 6 meses.

Neste tempo de proba é de aplicación tanto a todo o persoal contratado coma fixo, aínda que non se estableza contrato por escrito. Nos demais casos aplicarase o pactado entre as partes, sen que en ningún momento poidan ampliarse estes períodos. Durante o período de proba, tanto o traballador como a empresa poderán rescindir unilateralmente o contrato de traballo sen aviso previo nin indemnización de ningunha clase. Unha vez concluído este, o contrato producirá plenos efectos.

A situación de incapacidade temporal que afectase ó traballador durante o período de proba, interromperá o seu cómputo, reanudándose a partir da data de reincorporación efectiva ó traballo.

Artigo 14º.-Ascensos.

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

Para os resto dos traballadores, as empresas establecerán sistemas que, entre outras, poden ter en conta as seguintes circunstancias: supera-las probas que se propoñan para o efecto de modo satisfactorio, titulación, coñecemento do posto de traballo, antigüidade.

Artigo 15º.-Mobilidade xeográfica.

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

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

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

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

En tódalas cuestións non reguladas neste artigo haberá que averse ó disposto no artigo 40 do Real decreto lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 16º.-Traballos a domicilio.

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

Capítulo IV

Xornadas e horas extraordinarias

#### Artigo 17º.-Xornada.

A xornada máxima para todo o persoal afectado por este convenio será de 1.832 horas anuais ou 40 horas semanais, de media en cómputo anual. O horario de entrada ó traballo pola mañá non será antes das 9 horas e de saída pola tarde non o será despois das 20.30 horas.

O traballador permanecerá no establecemento e atenderá a aqueles clientes que entrasen antes da hora de peche, sen que esta obriga poida supera-los 45 minutos.

#### Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida a realización de horas extraordinarias non estruturais. No suposto de que se leven a cabo horas extraordinarias estruturais compensaranse co tempo equivalente de descanso, salvo pacto en contrario.

#### Artigo 19º.-Vacacións.

O persoal comprendido neste convenio terá dereito a desfrutar 30 días naturais ó ano, dos que desfrutará como mínimo quince días ininterrompidamente, se o desexase o traballador/a na época na que acorden as partes, sendo sempre retribuídas. O traballador/a que non leve un ano na empresa desfrutaraas proporcionalmente ó tempo traballado.

Cando a empresa produza peche por vacacións, o desfrute delas por parte dos traballadores será nas ditas datas de peche vacacional.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes polo menos, do comezo do seu desfrute. As empresas primarán a tódos/as aqueles/as empregados que desfruten as súas vacacións no período non incluído entre o 1 de xuño e o 1 de setembro.

### Capítulo V

#### Licencias e excedencias

#### Artigo 20º.-Licencias.

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

-15 días naturais, en caso de matrimonio.

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

-1 día por traslado do domicilio habitual.

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

#### Artigo 21º.-Excedencias.

As excedencias poderán ser voluntarias ou forzosas.

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

-Solicitud escrita, con expresión dos motivos.

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

O tempo de excedencia non poderá ser inferior a dous anos nin superior a cinco. O traballador/a excedente conserva o dereito preferente ó reingreso nas vacantes dela ou similar categoría que se producisen na empresa; para tal efecto deberá solicitala dentro do período comprendido dentro do mes seguinte ó cesamento. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador/a deberá cubrir un novo período de, polo menos, catro anos de servizo efectivo na empresa.

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

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

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

- Nomeamento para cargo público que teña que realizarse por decreto ou elección.
- Exercicio de cargo electivo nas centrais sindicais, na Seguridade Social ou organismos da Administración que, pola súa importancia, fagan imposible a asistencia ó traballo.
- Servicio militar obrigatorio ou prestación social substitutoria legalmente establecida ou a similar voluntaria para anticipa-lo seu cumprimento polo tempo mínimo de duración deste e dous meses máis contados desde a data de licenciamiento.

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

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

## Capítulo VI

### Réxime económico

#### Artigo 22º.-Salarios.

O salario dos traballadores afectados polo presente convenio será o establecido nas táboas salariais que figuran como anexo, tendo en conta que, debido ó proceso de unificación dos dous convenios citados, se manteñen aínda as diferencias salariais entre os subsectores de perruquerías de donas e de cabaleiros, unisex e beleza, diferencias que, en negociacións sucesivas, ámbalas dúas partes se comprometen a unificar definitivamente. Mentres esta definitiva unificación de táboas salariais non se produza, no que respecta ós salarios, continuarase aplicando unha táboa para os traballadores que desenvolven a súa actividade nas perruquerías de donas e a outra para aqueles das perruquerías de cabaleiros, unisex e beleza.

#### Artigo 23º.-Antigüidade.

Este convenio colectivo non inclúe dentro da súa estrutura salarial o complemento de antigüidade. A partir do 1 de xaneiro do ano 1999, nas empresas afectadas por este convenio colectivo operarase do xeito seguinte para proceder á adaptación no disposto neste parágrafo: Primeiro: os traballadores contratados a partir do 1 de xaneiro de 1999 non xerarán aumentos periódicos polo concepto de antigüidade. Tampouco xeran incrementos periódicos por antigüidade aqueles que, aínda que foran contratados nun momento anterior, non a tiveran adquirido o 1 de xaneiro de 1999.

Segundo: aqueles traballadores que no momento de entrada en vigor do presente convenio viñeran cobrando algunha cantidade en concepto de antigüidade, conservarana conxelada para anos sucesivos, como complemento de antigüidade inamovible (CAI), sen que esta cantidade poida sufrir incrementos en anos seguintes.

#### Artigo 24º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio percibirá un complemento de transporte de 5.000 ptas. tódolos meses, incluído o mes no que disfruten das vacacións regulamentarias.

#### Artigo 25º.-Gratificacións extraordinarias.

Percibiranse dúas gratificacións extraordinarias ó ano, consistentes en dúas mensualidades de salarios consignadas no anexo, que se satisfarán na primeira quincena do mes de xullo e na segunda do mes de decembro, pero antes do día 22.

As pagas extraordinarias poderanse ratear mensualmente no caso de acordo entre empresa e

traballador.

## Capítulo VII Faltas e sancións

### Artigo 26º.-Faltas.

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

### Artigo 27º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves:

1. Os descoidos, deficiencias ou demora na execución de calquera servizo sempre que non se produza reclamación do cliente.
2. Tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo durante un mes inferiores no seu conxunto a trinta minutos e sempre que destes retrasos non se deriven prexuízos graves para o servizo.
3. Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.
4. Os pequenos descoidos na conservación do material.
5. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.
6. As discusións cos compañeiros/as de traballo, sempre que non sexan en presenza do público nin durante a prestación dun servizo.
7. Faltar ó traballo sen a debida autorización ou causa xustificada, sempre que non sexa en venres, sábado, véspera de festa ou posterior a esta.
8. Non comunicar coa puntualidade debida as variacións de situacións para os efectos da Seguridade Social que deban ser postas en coñecemento das empresas. A falta maliciosa destes actos reputarase como grave.

### Artigo 28º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves:

1. Máis de tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo, non xustificadas e cometidas no período dun mes.
2. Faltar dous días ó traballo sen causa xustificada ou nun dos días sinalados no número 7 do artigo anterior.
3. Abandona-lo traballo sen permiso do empresario, aínda que sexa por tempo breve.
4. A falta de aseo e limpeza esixida pola empresa do establecemento.
5. A simulación de enfermidade ou accidente.
6. A desobediencia ó superiores que non implique gran quebranto no traballo.
7. A negligencia ou descoido no servizo que produza reclamación xustificada do cliente.
8. Descoido importante na conservación do material ou artigos do establecemento.
9. A falla de respecto ou consideración ó público.
10. Discusións cos compañeiros/as diante do público.
11. A reincidencia en faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza dentro dun trimestre, mediando amoestación.

### Artigo 29º.-Faltas moi graves.

Serán así consideradas as seguintes:

1. Máis de 10 faltas de asistencia ó traballo inxustificadas, nun período de 6 meses ou 20 nun período dun ano.
2. A embriaguez ou drogadicción durante o servizo ou fóra del, sempre que, neste último caso, fose habitual.
3. A falta de aseo e limpeza que produza reiteradas queixas dos clientes.
4. O traballo por conta propia ou para outra empresa, sen autorización escrita daquela á que pertence.

5. O roubo, furto ou malversación.
6. Os malos tratos verbais ou de obra, abuso de autoridade, a falta de respecto e consideración ós xefes ou ós seus familiares, así coma ós compañeiros, subordinados e clientes.
7. O pronunciamento de palabras obscenas, groseiras ou blasfemias, en circunstancias habituais.
8. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do labor.
9. As rifas ou pendencias cos compañeiros/as ou clientes.
10. A reincidencia en faltas graves aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se produzan nun período de 6 meses.

#### Artigo 30º.-Sancións.

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

1. Por faltas leves, amonestación verbal ou por escrito.
2. Por faltas graves, suspensión de emprego e soldo de 3 ata 15 días.
3. Por faltas moi graves, suspensión de emprego e soldo de 16 a 30 días, despedimento coa perda de tódolos dereitos na empresa.

#### Artigo 31º

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade sancionadora, debéndolle comunicar ó traballador/a por escrito a súa decisión indicando as faltas cometidas e as datas da súa comisión. Nos casos de despedimento seguirase o mesmo trámite, pero dándolle a posibilidade ó traballador/a de explicar por escrito as súas razóns no prazo de 24 horas; de seren estas convincentes, o empresario deberá reconsiderar-la súa decisión, tamén por escrito.

#### Artigo 32º.-Prescrición das faltas.

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

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

### Capítulo VIII

#### Disposicións varias

#### Artigo 33º.-Complemento: incapacidade laboral transitoria.

A empresa aboaralles ós seus traballadores/as, nas baixas de enfermidade ou accidente de traballo, debidamente xustificada, a diferenza ata completa-lo salario que viñesen percibindo en activo.

#### Artigo 34º

As ferramentas de traballo, é dicir, as navallas, tesoiras, cepillos, peites e, en xeral, tódalas ferramentas manuais, serán propiedade do profesional, agás o secador que será propiedade da empresa.

#### Artigo 35º.-Uniformes, vestiarios e aparencia externa do persoal.

Uniforme: no caso de impoñer a empresa uniforme, este será de conta dela, e o traballador/a usarao limpo, sendo pola súa conta esta limpeza. No caso de que o traballador cese na empresa, estará obrigado a devolverlle o uniforme.

Vestiarios: a empresa comprométese a facilitar un cuarto apropiado ás necesidades do persoal. Aparencia externa do persoal: todo o persoal terá que presentarse ó traballo perfectamente peiteado emaquillado, de xeito que poida, de xeito digno e presentable, poñerse de inmediato a atender-la clientela.

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

#### Artigo 36º

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

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

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

#### Artigo 37º.-Comisión paritaria.

Establécese unha comisión paritaria do convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación e arbitraje. A dita comisión estará composta por catro membros de cada parte. Pola parte social os seus representantes determinaranse en función da representatividade de cada un deles no sector. Pola parte empresarial haberá un representante por cada provincia da Comunidade Autónoma, fixándose como domicilio da parte empresarial en r/ Modesto Fernández, nº 4, 32005 Ourense; e pola parte sindical, r/ Hernán Cortés, 26, Vigo; r/ Xeneral Pardiñas, 26, 1º, Santiago de Compostela.

#### Artigo 38º.-Cláusula de sumisión ó AGA.

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

#### Artigo 39º.-Dereito supletorio.

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

#### Artigo 40º.-Cláusula de desvinculación.

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

#### ANEXO

Segundo o disposto no artigo 22º deste convenio e tendo en conta as necesarias correccións levadas a cabo por mor da unificación dos convenios colectivos autonómicos e da súa adaptación ó disposto no convenio colectivo nacional, para o ano 1999, os salarios dos traballadores do sector quedan fixados nas contías establecidas na táboa.

A dita táboa salarial confeccionouse tendo en conta dous factores: o complemento de

asistencia que existía no último convenio colectivo de donas quedou incorporado ó salario base establecido na táboa salarial anexa. Por outra parte, mantense vixente para os dous subsectores, segundo se describe no artigo 24º deste convenio, un complemento de transporte: no caso do subsector de perruquería de donas, mantívose do mesmo xeito que nos últimos convenios colectivos; para o caso do subsector de perruquería de cabaleiros, unisex e beleza, a cantidade que corresponde ó complemento de transporte (5.000 ptas. mensuais) detráese do salario base existente anteriormente para quedar configurado en columna á parte.

Aínda que no ano 1999 xa se produce unha unificación case completa dos salarios dos dous subsectores dos convenios unificados, nos próximos anos, as partes asinantes comprométese a afondar nesa unificación salarial entre os grupos profesionais dos dous subsectores para chegar a unha única táboa salarial.

#### Táboa salarial

Grupo Profesional	Sal. base Perruq. de cabaleiros, unisex e beleza	Sal. base Perruq. de donas
· Grupo profesional I		
Recepcionista	77.500	75.750
Telefonista	77.500	75.750
Ordenanza	77.500	75.750
· Grupo profesional II		
Oficial 2ª e oficial administrativo	81.000	75.750
Oficial 3ª	77.000	75.750
Axudante	75.750	75.750
Masaxista	75.750	75.750
Manicura, pedicura, depilación	75.750	75.750
Esteticista	75.750	75.750
Caixeira	75.750	75.750
Vendedores	75.750	75.750
· Grupo profesional III		
Oficial 1ª	85.000	76.500
Encargada de salón	85.000	76.500