



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de febrero de 2024 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo para la actividad de peluquería de la provincia de Burgos (C.C. 09000455011983).

Visto el texto del convenio colectivo para la actividad de peluquería de la provincia de Burgos, suscrito el 16 de enero de 2024 entre la representación sindical de CC.OO. y U.G.T. y la Asociación Profesional Provincial de Peluquerías de Burgos, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 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 de 12/06/2010) y Real Decreto 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, 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 la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 7 de febrero de 2024.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD
DE «PELUQUERÍAS DE BURGOS»
C.C. 09000455011983

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 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 y academias de peluquería, 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 2023.

Artículo 6. – Duración.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2023 y finalizará el día 31 de diciembre de 2025.

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

Artículo 7. – Compensación.

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



Artículo 8. – Absorción.

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

Artículo 9. – Garantía «ad personam».

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

SECCIÓN 4.^a – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 10. – Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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 la parte empresarial 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 para el grupo 3.º (oficial de I) y grupo 2.º (oficial de II) se incrementan tal y como se indica en los artículos siguientes a razón de un 2% para 2023 (salvo en el



plus de antigüedad), un 3% para 2024 (incluida la antigüedad) y un 3,5% para 2025 (incluida la antigüedad). Los salarios para el grupo 1.º (oficial de III) se incrementarán conforme a las subidas del SMI vigente para cada año.

Artículo 13. – Salarios.

El empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Se debe valorar:

- La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado.
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto.
- Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada).
- Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.

Valoración de los puestos de trabajo: Se deben revisar los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales del presente convenio para asegurar que se respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor, aplicando los tres criterios siguientes:

- Adecuación: factores relevantes para el puesto.
- Totalidad: tener en cuenta todas las condiciones del puesto sin invisibilizar o infravalorar ninguna.
- Objetividad: mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para fijar la retribución.

Registro retributivo: la empresa debe llevar a cabo un registro retributivo de toda la plantilla incluido el personal directivo y los altos cargos.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales, y las percepciones extrasalariales de la plantilla desglosados por sexo; la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto de trabajo.

El periodo temporal será con carácter general el año natural.

La RLT tendrá acceso al registro retributivo de la empresa, asimismo deberá ser consultada, con una antelación mínima de 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro y cuando el registro sea modificado.

Tabla salarial para el año 2023:

	<i>Mensual (euros)</i>	<i>Paga beneficios 9%</i>	<i>Anual (euros)</i>
Grupo 3.º	1.116,04	100,44	16.829,88
Grupo 2.º	1.034,88	93,14	15.606,00
Grupo 1.º	SMI		SMI



El salario para el grupo 1.º para ayudantes será siempre el SMI y si este se modificase a la baja, la retribución de dicho grupo nunca será inferior a 15.120 euros brutos anuales.

Tabla salarial para el año 2024:

	<u>Mensual (euros)</u>	<u>Paga beneficios 9%</u>	<u>Anual (euros)</u>
Grupo 3.º	1.149,52	103,46	17.334,80
Grupo 2.º	1.065,93	95,93	16.074,18
Grupo 1.º	SMI		SMI

El salario para el grupo 1.º para ayudantes será siempre el SMI vigente y si este se modificase a la baja, la retribución de dicho grupo nunca será inferior al SMI del año inmediatamente anterior.

Tabla salarial para el año 2025:

	<u>Mensual (euros)</u>	<u>Paga beneficios 9%</u>	<u>Anual (euros)</u>
Grupo 3.º	1.189,75	107,08	17.941,49
Grupo 2.º	1.103,24	99,29	16.636,84
Grupo 1.º	SMI		SMI

El salario para el grupo 1.º para ayudantes será siempre el SMI vigente y si este se modificase a la baja, la retribución de dicho grupo nunca será inferior al SMI del ejercicio anterior.

SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

Las ausencias debidas al ejercicio de derechos de natalidad y conciliación no perjudicarán a las personas trabajadoras a la hora de recibir los pluses y complementos salariales recogidos en el presente convenio.

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 2023:

<u>Categoría</u>	<u>Precio trienio (euros)</u>
Grupo 3	56
Grupo 2	48
Grupo 1	45

Año 2024:

<u>Categoría</u>	<u>Precio trienio (euros)</u>
Grupo 3	57,68
Grupo 2	49,44
Grupo 1	46,35



Año 2025:

<i>Categoría</i>	<i>Precio trienio (euros)</i>
Grupo 3	59,70
Grupo 2	51,17
Grupo 1	47,97

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 en los años 2024 y 2025.

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.

Los atrasos de convenio devengados se podrán abonar en los tres meses consecutivos siguientes a la publicación del convenio mediante tres pagos mensuales o un pago único.

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 al precio legal fijado por el Ministerio de Hacienda que en 2023 es de 0,26 euros/km 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 2023 será de 1.788 anuales repartidas de lunes a sábado, no excediendo en ningún caso la jornada laboral de 40 horas semanales.



La jornada laboral para el año 2024 y 2025 será de 1.750 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.

La jornada diaria se podrá prolongar diariamente un máximo de 15 minutos y no más de cuatro días al mes, con objeto de dar buen servicio a la clientela, es decir, para finalizar un servicio.

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. Dos días por asuntos propios, previo aviso de 48 horas de antelación, que nunca se harán coincidir con viernes, sábados, puentes o vacaciones. En el caso de negativa reiterada de la empresa a disfrutar este permiso, estos dos días se podrán añadir a las vacaciones anuales.

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 y a familiares de 1.º grado que tengan mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado. 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 y parientes hasta el 2.º grado.

4. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización se podrá hacer uso del permiso mientras la persona enferma permanezca hospitalizada.

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 familiares de 1.º grado, serán de dos días en los casos en que el trabajador tenga que desplazarse más de 100 km.

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.

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.

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

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija 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 que puede ser disfrutado por ambos progenitores, adoptantes o acogedores.

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

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 23 años. Esta reducción 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 tres 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 todo el periodo que dure la excedencia por cuidado de menores a cargo o cuidado de familiares, el personal que haga uso de la misma, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

4. Adaptación de jornada: todas las personas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y la distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La parte empresarial responderá favorablemente a las solicitudes de adaptación siempre que organizativamente sea posible.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando un cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa, en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.

5. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.



El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

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, biológica o 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 biológica.

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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible de parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Cuando los dos progenitores que ejercen este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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 para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse



a la empresa, con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero

Las personas trabajadoras 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 mismo se les aplicará lo previsto en el artículo 47.5 y en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

6. 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 parto 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.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresariado adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresariado deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal trabajador, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas.

7. 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.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género 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, 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 y/o acoso por razón de sexo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo 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.



También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo de principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, para ello, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones.

La constatación de la existencia de acoso sexual será considerado siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose 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.

La contratación se realizará según la legislación vigente.

Artículo 32. – Contratos fijos discontinuos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores serán contratos fijos discontinuos los que se concierten para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestaciones intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Atendiendo a las peculiaridades del sector en las que se acumula la actividad en franjas horarias muy determinadas y concretas e, incluso, en situaciones y/o eventos específicos de corta duración, se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

El régimen de llamamiento respetará en todo caso un orden de antigüedad en función de la especialidad del puesto.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo tendrán garantizada la prestación del servicio –salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores– durante un mínimo de 75 días, de los cuales 30 días serán continuados, todo ello en un periodo de 12 meses.



Los periodos de prestación de servicios del personal fijo discontinuo se circunscribirán del 1 de abril al 30 de septiembre, Semana Santa, Navidades y otros periodos festivos de especial significación y carga de trabajo como Curpillos y San Pedro y San Pablo.

Durante este periodo de la prestación laboral, para las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial, la duración de la jornada semanal de promedio no podrá ser inferior a 18 horas de trabajo efectivo.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones específicas de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El llamamiento de los fijos discontinuos se realizará, en todo caso, con un mínimo de 5 días hábiles desde la notificación del llamamiento.

La notificación del llamamiento se realizará por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada permitiéndose aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

Artículo 33. – 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 34. – 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 partes firmantes del presente acuerdo consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.



Todas las empresas deberán adoptar medidas (previa negociación) para evitar discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de empresas de más de 50 personas en plantilla, dichas medidas, deberán dirigirse a elaborar e implantar un Plan de Igualdad que contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables, realizando previamente un diagnóstico de situación de la empresa.

La negociación de los planes de igualdad y elaboración del diagnóstico se realizará mediante la constitución de una comisión negociadora paritaria (empresa y parte social).

Por la parte social, participarán en la comisión negociadora, el comité de empresa, los delegados o delegadas de personal o las secciones sindicales mayoritarias (cuando lo acuerde la mayoría del comité y/o delegados/as de personal). La composición de la parte social será proporcional a su representatividad.

Cuando haya varios centros se negociará con el comité intercentros (si tiene establecidas competencias para la negociación).

Podrán negociarse planes de grupo de empresas, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

En las empresas sin representación legal deberá negociarse con los sindicatos más representativos y los representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En las empresas integradas por varios centros de trabajo, en los casos en los que convivan centros con RLT y sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará formada por un lado por la representación legal de los centros con representación de acuerdo a lo establecido con anterioridad y por otro lado por la comisión sindical para centros sin representación.

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.