

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el depósito e inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2026) (82000535011994).*

**Hechos:**

Primero. El día 3 de diciembre de 2025 tuvo entrada en esta unidad la solicitud para la inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2026) (82000535011994).

**Consideraciones legales y técnicas:**

Primero. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias que como autoridad laboral corresponden a la Consellería, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Segundo. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales (Deose), de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector de la construcción (REA).

Tercero. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral,



**RESUELVE:**

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2026) (82000535011994).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Contra esta resolución, que non pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 5 de diciembre de 2025

Pablo Fernández López  
Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales

**ANEXO****Convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia  
para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2026)****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. *Ámbito funcional***

Este convenio establece las normas laborales por las que se regirán todas las empresas dedicadas al sector de peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza, estén o no incluidas en la Fepega.

Queda comprendido en este convenio aquel personal que preste su trabajo y ejerza las funciones características de esta actividad en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, grandes almacenes etc., salvo que específicamente estén reguladas sus actividades por otras disposiciones propias de las empresas de que dependan.



**Artículo 2. *Ámbito territorial***

Las normas de este convenio serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia y tienen una eficacia directa en todas las materias que regula.

**Artículo 3. *Ámbito temporal, vigencia***

La vigencia del convenio es desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026. Con independencia de la fecha de publicación, los efectos económicos se iniciarán el 1 de enero de 2026. La cotización a la Seguridad Social se deberá hacer no más tarde del último día del mes siguiente a la fecha de su publicación.

Si el convenio no es denunciado por escrito en el plazo de tres meses antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado de año en año, y se incrementarán los salarios en el mes de enero del mismo modo, conforme al índice de precios de consumo aprobado por el Instituto Nacional de Estadística referido a los doce meses anteriores.

**Artículo 4. *Compensación y absorción***

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud de este convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie. Sin perjuicio de la facultad de ampliar las mejoras establecidas en este convenio, las empresas que abonen a su personal salarios superiores a los exigidos reglamentariamente no estarán obligadas a aplicar las elevaciones que se fijen en estas estipulaciones, salvo en la cuantía necesaria para suplir las diferencias.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de alguno o de todos los conceptos retributivos solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados los vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

**Artículo 5. *Garantía ad personam***

Se respetarán las retribuciones que, en cómputo global, con respecto a los conceptos económicos cuantificables, sean superiores a las establecidas en este convenio.



**Artículo 6. *Modalidades de contratación***

El contrato de formación en alternancia tendrá como finalidad compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en materia de formación profesional o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema nacional de empleo. Se formalizará según lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

**Artículo 7. *Clasificación profesional***

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificadas en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupará de forma unilateral las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada persona.

Mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, se le asignará un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. La asignación a un grupo profesional se hará mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y se le asignarán todas las funciones.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, al facilitar la flexibilidad interna, todo ello sin disminución de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

**Artículo 8. *Definición de los grupos profesionales***

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador que se realizan en el ámbito funcional de este convenio.



Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Autonomía: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

b) Mando: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de relación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

c) Responsabilidad: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.

d) Conocimientos: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la labor, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

e) Iniciativa: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

f) Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados, en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

#### Artículo 9. *Grupos profesionales*

- Grupo profesional 0. Personal directivo.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones



comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política empresarial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, establecimientos etc. en que se estructura la empresa y responden siempre a la particular ordenación de cada una.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora que, por analogía, son asimilables a la siguiente: dirección técnico-artística del salón.

– Grupo profesional I.

Criterios generales: 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 y, ocasionalmente, de un período de adaptación.

Formación: con carácter general, graduado escolar o certificado de escolaridad, o graduado en enseñanza secundaria obligatoria o tareas auxiliares en el centro de trabajo y conocimientos reconocidos por la Administración en cada momento.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas manuales, operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiendo por tales aquellas que requieren poco adiestramiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas, máscaras, manicura básica, depilación con cera de cejas y labio superior).
- Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales a las distintas secciones de la empresa.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.



- Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.
  - Tareas de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.
  - Tareas auxiliares de mantenimiento de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.
  - Tareas de taquilla de entrada y demás operaciones concernientes al servicio de taquilla en gimnasios y saunas.
  - Tareas complementarias de atención al cliente.
  - Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
  - Telefonista y/o recepcionista.
- Grupo profesional II.

Criterios generales: trabajos cuya planificación depende de un grupo superior, pero que se pueden realizar de una forma autónoma, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, lo que conlleva, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Podrán ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: título de ayudante, auxiliar o aprendiz de formación profesional básica, o certificados de profesionalidad de nivel 1 de este sector o formación con el nivel de grado escolar o certificado de la ESO, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora que son necesarias para colaborar en la realización de las actividades del grupo III y, además, las siguientes funciones:

- Realización de moldeados.
- Cambios de color en el cabello.
- Recepción de clientes.



- Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.
  - Tareas preventivas necesarias para evitar accidentes en establecimientos de baños.
  - Preparación y cuidado de los baños y saunas.
  - Tareas auxiliares a la enseñanza teórico-práctica en gimnasios y saunas.
  - Personal dedicado a la puesta en marcha y conservación de toda clase de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.
  - Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en barbería, belleza y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal.
  - Tareas de operación de equipos de télex o fax.
  - Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas, al efecto del movimiento diario.
  - Operador de ordenador.
  - Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios, tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
  - Tareas que consisten en establecer, con base en documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Grupo profesional III.

Criterios generales: trabajos para la ejecución de las especialidades de la empresa, que requieren, previa formación de la persona trabajadora, del conocimiento de sus técnicas, así como de los productos y aparatos necesarios para su realización. Podrán ser ayudadas por otro u otros trabajadores del grupo II.

Formación: técnicos/as en formación profesional de primer grado, grado medio y certificados de profesionalidad de nivel 2 o formación con nivel de graduado escolar o certificado de la ESO, o diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.



En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.
- Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo en función del estilo seleccionado.
- Realizar tratamientos específicos de manos y pies, escultura y colocación de prótesis de uñas.
- Aplicación de tratamientos cosmetológicos y capilares, sin intervenir en su diagnóstico.
- Aplicación de electroestática complementaria a la higiene e hidratación facial, corporal y capilar.
- Depilación mecánica y técnicas complementarias.
- Técnicas de higiene facial y corporal.
- Aplicar maquillajes adaptados al cliente, maquillaje decorativo facial y corporal.
- Maquillaje social.
- Maquillaje para los medios audiovisuales y escénicos.
- Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en barbería, belleza y afines, y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal. Colocación y adaptación de toda clase de prótesis capilares sin intervenir en el diagnóstico y diseño de estas.
- Aplicación de tratamientos faciales y corporales en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de barbería, gimnasios y saunas.
- Asesor de imagen: persona encargada, en cada cambio de tendencia de moda, de planificar la imagen del salón, tanto en los servicios que se prestan a los clientes como en la preparación para competiciones y para los cambios cíclicos de la moda.

– Grupo profesional IV.

Criterios generales: funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o de varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy



amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia dirección, según el tamaño de la empresa, a las cuales deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos que se deben alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: técnicos/as especialistas o superiores en formación profesional de segundo grado, grado superior, certificados de profesionalidad de nivel 3 o BUP o bachillerato, o diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Diagnóstico de las alteraciones capilares, con indicación de los tratamientos estéticos para la aplicación de las técnicas de higiene capilar.
- Diagnóstico y diseño para realizar las diversas prótesis capilares.
- Diagnóstico e indicación del tratamiento estético específico para manos y pies.
- Maquillaje permanente y micropigmentación, maquillaje de fantasía y caracterización, visagismo y asesoría en el cambio de imagen personal.
- Depilación física (ceras y pinzas), eléctrica, depilación con láser, fotodepilación y luz pulsada.
- Bronceado de la piel.
- Tratamientos faciales y corporales específicos en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de barbería, gimnasios y saunas.
- Aplicaciones de masaje con fines estéticos.
- Aplicaciones de técnicas de drenaje linfático manual y circulatorio.



- Aplicaciones de masaje oriental y por presión.
- Aplicaciones de técnicas hidrotermales en institutos de belleza, cabinas de estética, gimnasios y saunas.
- Peinados acabados y recogidos.
- Controlar la acción promocional para optimizar las ventas y alcanzar los objetivos previstos.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.
- Profesor de enseñanzas teórico-prácticas en gimnasios y saunas.
- Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, con base en el plan contable de la empresa.

- Funciones de análisis de aplicaciones informáticas.
- Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos, con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y de una normativa general preestablecida.
- Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- Asesor de compra.

## CAPÍTULO II

### Ingresos, ascensos y traslados

#### Artículo 10. *Período de prueba*

El ingreso en la empresa se considerará provisional hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo profesional queda especificado a continuación:

- Grupo profesional 0, 6 meses.



- Grupo profesional I, 1 mes.
- Grupo profesional II, 45 días.
- Grupo profesional III, 2 meses.
- Grupo profesional IV, 75 días.

En los demás casos se aplicará lo pactado entre las partes, sin que en ningún momento se puedan ampliar estos períodos. Durante el período de prueba, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización de ninguna clase. Una vez concluido este, el contrato surtirá plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, y se restablecerá a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 11. *Ascensos*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que impliquen mando serán de libre designación por la empresa. No obstante, podrá convocar concurso entre los/las trabajadores/as del grupo.

Para el resto de los trabajadores y trabajadoras, las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar las pruebas que se propongan al efecto de modo satisfactorio.
- Titulación.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Antigüedad.

#### Artículo 12. *Movilidad geográfica*

El traslado de trabajadores/as que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro



de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado se deberá notificar a la persona trabajadora, así como a su representación legal, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual. Abonará, además de los salarios, los gastos del viaje y las dietas.

En todas las cuestiones no reguladas en este artículo se observará lo dispuesto en el artículo 40 del Real decreto legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 13. *Trabajos a domicilio*

Cuando, dentro de la jornada laboral y por circunstancias extraordinarias, sea necesaria la realización de un trabajo fuera del domicilio social de la empresa, la persona trabajadora deberá llevarlo a cabo, y los gastos de desplazamiento serán a cargo de dicha empresa. Cuando esta necesidad se produzca fuera de la jornada legal establecida, su realización será pactada por ambas partes.

### CAPÍTULO III Jornadas y horas extraordinarias

#### Artículo 14. *Jornada*

La jornada máxima para todo el personal afectado por este convenio será de 39 horas semanales, de término medio en cómputo anual. El horario de entrada al trabajo por la mañana no será antes de las 8.00 horas y el de salida no lo será después de las 22.00 horas.



La persona trabajadora permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que entren antes de la hora de cierre, sin que esta obligación pueda superar los 30 minutos. Se compensará este tiempo trabajado por tiempo de descanso, y la empresa dará, por 30 minutos, 45 minutos en tiempo de descanso. De no llegar al máximo, se concederá la parte proporcional. En el mes siguiente a su realización, la empresa deberá establecer el tiempo de descanso que corresponde a los excesos de jornada realizados, que deberá conocer el/la trabajador/a con 24 horas de antelación.

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias*

La realización de horas extraordinarias queda sometida a la normativa vigente. En el supuesto de que se lleven a cabo horas extraordinarias, se compensarán con tiempo de descanso retribuido, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 16. *Vacaciones*

El personal comprendido en este convenio tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales al año, de los cuales disfrutará, como mínimo, 15 días ininterrumpidos si lo desea el/la trabajador/a en la época en que acuerden las partes.

Si la empresa no puede dar como mínimo 15 días de vacaciones en el período que va del 1 de junio al 30 de septiembre, el/la trabajador/a tendrá como compensación 2 días más de vacaciones en el período que finalmente se acuerde.

Cuando la empresa cierre por vacaciones, el disfrute de las vacaciones del/de la trabajador/a coincidirá con este cierre. El/la trabajador/a que no lleve un año en la empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, por lo menos, del comienzo de su aprovechamiento.

Ante la ausencia de acuerdo en la planificación y adjudicación del período de vacaciones, la empresa tendrá en cuenta las necesidades de conciliación. A tal efecto, las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de 14 años o con ascendentes dependientes tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones. En caso de que dos o más personas con igual derecho soliciten el mismo período, prevalecerá el criterio de antigüedad en la empresa.



**CAPÍTULO IV**  
**Licencias y excedencias****Artículo 17. Permisos retribuidos**

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, se podrá ausentar del trabajo con pleno derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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.
- c) Dos días por el fallecimiento del/de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Tres días por asuntos propios (serán remunerados como jornada efectiva de trabajo). Se deberán solicitar como mínimo con 48 horas de antelación y no podrá coincidir en la misma fecha más del 10 % de la plantilla. Será necesario obtener el consentimiento de la empresa, siempre que coincida en víspera de festivo o se solicite en el mes de diciembre.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal y convencional un período determinado, se establece el que esta disponga, en cuanto a su duración y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto que deban llevarse a cabo en la jornada de trabajo.
- h) Por lactancia de un/una hijo/a menor de nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá acumularse, correspondiendo 16 días labo-



rables a las personas que tengan jornada completa de lunes a sábado; de tener contrato a tiempo parcial, se acumularán los días que correspondan hasta que se cumplan nueve meses desde el nacimiento. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre si ambos trabajan.

**Artículo 18. *Licencia no retribuida***

Los/las trabajadores/as en caso de enfermedad grave de padre, madre, cónyuge o hijo/a, podrán solicitar una excedencia voluntaria de dos meses ininterrumpidos con 20 días de antelación, salvo en los casos de urgente necesidad. La empresa podrá conceder la prórroga de esta excedencia durante seis meses.

**Artículo 19. *Permiso por nacimiento de hijo/a***

En el supuesto de nacimiento de hijo/a, la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas, que se cogerán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre hará uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas, a elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción; la duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad que, por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán cogerlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a que se refiere este artículo se podrán coger en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento.

El período de suspensión podrá ser de dos semanas, cuatro en el caso monoparental, para el cuidado del/de la menor, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el/la menor cumpla ocho años.

#### Artículo 20. *Excedencias*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

– Las voluntarias: podrán solicitar excedencia voluntaria los/las trabajadores/as con una antigüedad de un año. Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

1. Solicitud escrita, con expresión de los motivos.

2. Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el/la trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la concedió, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena; tal incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el primer año, la persona excedente tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este período, la persona excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de la misma o similar categoría que se produzcan en la empresa; a tal efecto, deberá solicitarla dentro del período comprendido dentro del mes siguiente al cese. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, tendrá que pasar un nuevo período de, por lo menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento permanente, contados desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

– Las forzosas: darán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia y se le concederán al/a la trabajador/a en que concurran las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo público que tenga que realizarse por decreto o elección.



2. Ejercicio de cargo electivo en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismos de la Administración que, por su importancia, hagan imposible la asistencia al trabajo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el/la trabajador/a se deberá incorporar en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

La reincorporación del/de la trabajador/a fijo/a procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que haya sido contratado para sustituirlo, pero este deberá ser avisado, por lo menos, con quince días de antelación y disfrutará de preferencia para el ingreso en la empresa.

## CAPÍTULO V Régimen económico

### Artículo 21. *Estructura salarial*

Desde el 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras percibirán el salario establecido en el anexo III, desde esa misma fecha dejará de percibirse el complemento de transporte.

### Artículo 22. *Antigüedad*

Este convenio colectivo no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad, desaparecido de la regulación desde el 31 de diciembre de 1998. Por lo tanto, la configuración del complemento de antigüedad queda establecida del modo siguiente:

Los/las trabajadores/as contratados/as a partir del 1 de enero de 1999 no generan aumentos periódicos por el concepto de antigüedad. Tampoco generan incrementos periódicos por antigüedad aquellos que, aunque hayan sido contratados en un momento anterior, no la hayan adquirido a 1 de enero de 1999.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que en 31 de diciembre de 1998 viniesen cobrando alguna cantidad en concepto de antigüedad, la conservarán congelada para años sucesivos, como complemento de antigüedad inamovible (CAI), sin que esta cantidad pueda sufrir incrementos en años siguientes.

### Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias*

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades de salarios consignadas en el anexo, que se satisfarán en la primera quincena del



mes de julio, y en la segunda del mes de diciembre, pero antes del día 22. Las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear mensualmente en el caso de acuerdo entre empresa y trabajador.

## CAPÍTULO VI **Faltas y sanciones**

### Artículo 24. *Faltas leves*

Serán consideradas faltas leves:

1. Descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación del cliente.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar y entregar en la empresa el parte médico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con compañeros/as de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a los efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

### Artículo 25. *Faltas graves*

Serán consideradas faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.



2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.

3. Abandonar el trabajo sin permiso de la empresa, aunque sea por tiempo breve.

4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.

7. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.

8. El descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.

9. La falta de respeto o consideración con el público.

10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.

11. La reincidencia en faltas leves, aun de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

#### Artículo 26. *Faltas muy graves*

Serán consideradas faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.

4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa del ámbito funcional del convenio, sin autorización escrita de aquella a que pertenece

5. El robo, hurto o malversación.

6. Los maltratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración con los jefes o sus familiares, así como los compañeros, subordinados y clientes.



7. La blasfemia habitual.

8. La bajada voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9. Las frecuentes riñas y peleas con los compañeros de trabajo.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

11. Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el Código penal.

#### Artículo 27. *Sanciones*

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los que cometan alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

– Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito.

– Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

– Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días o despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

#### Artículo 28. *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 29. *Sanciones a las empresas*

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

### CAPÍTULO VII Disposiciones varias

#### Artículo 30. *Complemento: incapacidad temporal*

En los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, el/la trabajador/a percibirá por cuenta de la empresa hasta el 100 % del salario real desde el primer día.



En los supuestos de IT por enfermedad común con hospitalización, se percibirá solamente durante el tiempo de estancia hospitalaria el 100 % del salario real.

#### Artículo 31. *Herramientas de trabajo*

El aprovisionamiento de las herramientas básicas de trabajo, es decir, las navajas, tijeras, cepillos, peines y, en general, todas las herramientas manuales serán entregadas por la empresa. Su cuidado y conservación serán responsabilidad de la persona trabajadora. Cuando no las utilice con la debida diligencia podrá ser sancionada en los términos y condiciones que se establecen en el código disciplinario.

#### Artículo 32. *Uniformes, vestuario y apariencia externa del personal*

Uniforme: las empresas harán entrega anualmente a todos/as los/las trabajadores/as de calzado adecuado. Las empresas que determinen como obligatorio para el personal durante su jornada laboral el uso del uniforme elegido por la misma deberán anualmente entregar tres uniformes, dos de verano y uno de invierno. La conservación y limpieza de estos estará a cargo de los/las trabajadores/as. El uniforme se adaptará al estado de gestación de la mujer embarazada.

Vestuarios: la empresa se compromete a facilitar un local apropiado a las necesidades del personal.

Apariencia externa del personal: todo el personal tendrá que presentarse al trabajo con una imagen cuidada, limpia y adecuada.

Las condiciones especiales en la materia se negociarán en el seno de cada empresa. En cada centro de trabajo, por acuerdo entre la dirección y los trabajadores, se establecerá un día a la semana, fuera de las horas de trabajo, para el arreglo personal de los trabajadores.

#### Artículo 33. *Uso de medios digitales*

Las empresas reconocen el derecho a la desconexión digital del personal incluido en el ámbito funcional del convenio con el fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Durante la jornada de trabajo se prohíbe el empleo del teléfono móvil dentro de las instalaciones de la empresa. El personal solamente podrá consultar su teléfono personal en los



tiempos de descanso establecidos para el café o para la comida, de tal manera que el teléfono personal durante la jornada laboral permanecerá junto al resto de sus pertenencias personales.

#### Artículo 34

La representación de las personas trabajadoras, miembros del comité de empresa o delegados/as de personal tendrán la garantía de sus actuaciones en el contenido del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores y que se da aquí por reproducido. Sus consecuencias serán las determinadas en el artículo 64 del mismo texto legal, salvo que se modifique mediante disposición legal; en este caso, se aplicará tal disposición.

En aquellas empresas en que existan comités de delegados/as de personal, serán estos los órganos base de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los/las vocales del comité y los/las delegados/as de personal, en su caso, conocerán previamente las causas de los despidos, así como las solicitudes del expediente de crisis, salvo que se modifique mediante disposición legal; en este caso, se aplicará tal disposición.

#### Artículo 35. *Comisión Paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo, con sede en la plaza de las Damas, número 1, Ourense. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros de cada parte. Por la parte social, sus representantes se determinarán en función de la representatividad de cada uno de ellos en el momento de la firma del convenio.

La Comisión será convocada por cualquiera de las partes mediante una comunicación escrita en que se expresen los puntos que se van a tratar en el orden del día, así como una propuesta de la fecha, del lugar y de la hora para la realización de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la Comisión Paritaria deberá tener lugar en el plazo de 7 días desde la recepción de su comunicación por la otra parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- c) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.



d) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pueda dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

#### Artículo 36. *Cláusula de sumisión al AGA*

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Ambas partes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en que está formulado.

#### Artículo 37. *Derecho supletorio*

Para todo lo no dispuesto en este convenio, las partes se someten a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, que las partes acuerdan mantener como legislación subsidiaria para todo lo no previsto en el convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares.

#### Artículo 38. *Igualdad de oportunidades*

Las partes firmantes asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo.

#### Artículo 39. *Cláusula de desvinculación*

Los compromisos en materia salarial contenidos en este convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos en términos reales de los resultados de los dos últimos ejercicios. En dicho supuesto corresponderá el mantenimiento del mis-



mo nivel retributivo del último convenio. Se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil). Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que tuvieran acceso con motivo de lo anteriormente establecido.

## ANEXO I

### **Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso psicológico y otras conductas contrarias a la libertad sexual**

#### Definición:

1. Acoso sexual es 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.

2. 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 consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Acoso basado en la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales, o acoso LGBT-fóbico.

4. Se entiende por acoso basado en la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales, o acoso LGBT-fóbico, cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, basándose en su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Discriminación directa.

La situación en que una persona o un grupo es, fue o podría ser tratado de forma menos favorable que otros en una situación análoga o comparable por razón de su sexo, de su orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales.



#### 6. Discriminación indirecta.

Esto ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra causa o puede causar que una o más personas estén en una desventaja particular en comparación con otras debido a su sexo, a su orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales.

#### 7. Discriminación múltiple e interseccional.

La discriminación múltiple se produce cuando una persona es discriminada, de forma simultánea o consecutiva, por dos o más motivos de discriminación. La discriminación interseccional se produce cuando varios motivos coinciden o interactúan, generando una forma específica de discriminación.

8. Acoso psicológico en el trabajo: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tal comportamiento y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por finalidad, causar o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Puede dirigirse contra un/una trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), contra un compañero/a de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior jerárquico (acoso ascendente). Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima.

Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio las siguientes:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2. Divulgar los principios enunciados y objetivos previstos en materia de acoso, empleando, de ser necesarias, las medidas disciplinarias recogidas en la legislación laboral



de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

3. Difundir este protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, internet, intranet, etc.)

4. Se promoverá la tolerancia cero ante a LGTBI-fobia.

Procedimiento de actuación:

Se protegerá, en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalia.

En las empresas afectadas por este convenio se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento; en todo caso, se entenderá que la persona encargada es aquella que tenga la responsabilidad en la empresa en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, y esta decidirá, en última instancia, si quiere que se interponga, con base en el principio de respeto y protección a las personas, reconocido en este protocolo.

Procedimiento informal:

De forma escrita, la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (responsable de recursos humanos), a la dirección de la empresa y/o a la representación sindical.



En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá con el fin de que, con la mayor brevedad posible, la dirección de la empresa advierta a la persona que fue acusada de cometer acoso de que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, y se requerirá para que, de ser cierto, ponga inmediatamente fin a aquella.

Si la víctima, o la organización, no queda satisfecha con la resolución adoptada podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

#### Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarla por escrito la persona víctima o la tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/las representantes sindicales.

En la denuncia quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y, si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Asimismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se abrirá el expediente informativo, en el cual la persona instructora será la responsable del tratamiento de estos casos, y la secretaría la ejercerá un representante legal de las personas trabajadoras, en el caso que lo hubiere; en su defecto, la ejercerá un/una trabajador/a designado/a por la persona responsable. El plazo para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso, en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que esta y el acosador compartan espacio y tiempo laboral, si estas medidas son posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.



**Régimen disciplinario:**

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de las modalidades descritas en este protocolo, será considerada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

**Régimen de incompatibilidades:**

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tenga una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

**Protección de datos:**

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo de este protocolo tiene la consideración de reservada y secreta, y únicamente tendrán acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de ella.

**ANEXO II****Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI****Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación**

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.



Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

*Segundo. Acceso al empleo*

En los procesos de selección de personal y contratación se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

*Tercero. Clasificación y promoción profesional*

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para lo cual se atenderá a criterios objetivos.

*Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo*

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, y las empresas se obligan a:

- Incluir módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial hincapié en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación para toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, la dirección y las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- Informar y difundir entre todo el personal el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.



• Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a todo el personal.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Sexto. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI*

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

A las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tengan más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo I de este convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo I.

Las empresas deberán informar a todo el personal sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. *Permisos y beneficios sociales*

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Octavo. *Régimen disciplinario*

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en este convenio.



Disposición final. *Partes firmantes*

Federación de Empresarios de Peluquería y Estética de Galicia (Fepega), CIG y UGT.

### ANEXO III

Grupo	2026	
	Salario mes	Salario anual
0	Según contrato	Según contrato
I	1.250 €	17.500 €
II	1.325 €	18.550 €
III	1.350 €	18.900 €
IV	1.375 €	19.250 €

