

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

RESOLUCIÓ TSF/2738/2018, de 25 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2018, 2019 i 2020 (codi núm. 79002515012006).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2018, 2019 i 2020, subscrit en dates 25 de juny de 2018 i 3 de setembre de 2018, per la part empresarial per la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, pel Gremi Artesà d'Estètica i Bellesa de Catalunya i per la Federació Catalana de Perruqueria i Bellesa, i per la part social per la Federació de Construcció i Serveis de CCOO Catalunya (FCiS-CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del conveni esmentat al Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió negociadora.

— 2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 25 d'octubre de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

V Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2018, 2019 i 2020.

Capítol I

Normes de configuració del Conveni

Article 1

Representació patronal i sindical

El present Conveni està signat per:

D'una part, la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, Federació Catalana de Perruqueria i Bellesa, i Gremi Artesà d'Estètica i Bellesa de Catalunya.

I d'altra banda, les centrals sindicals, per part de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i per part de la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCIS-CCOO).

Ambdues parts, es reconeixen mútuament legitimació suficient per concertar el present Conveni, i estableixen que els acords sobre el mateix són adoptats per la majoria de la representació empresarial i per la majoria de la representació sindical.

Article 2

Àmbit d'aplicació funcional

Aquest Conveni regularà les condicions de treball de totes les empreses, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, l'activitat de la qual sigui la de:

Perruqueria de senyores i cavallers (barberia).

Instituts de bellesa i gabinets d'estètica, ja sigui amb perruqueria o sense.

Manicura, pedicura i depilació en totes les seves vessants.

Tatuatges i pírcings, micropigmentació làser i llum polsada.

Bronzejat.

Extensions de pestanyes, cabells i pròtesis capil·lars.

Així mateix, queda comprès en aquest Conveni el personal que presti funcions característiques de les activitats anteriorment referides en sanatoris, col·legis, cercles de recreació, hotels, balnearis, espectacles públics, clíniques, etc., llevat que aquest personal estigui inclòs en altres normes o reglamentacions de treball que afecten, amb caràcter general, a les empreses dels que depenen.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'han de regir en les seves activitats pel mateix, a partir de la data de la seva creació.

Article 3

Àmbit territorial

El present Conveni afecta tots els centres de treball compresos en l'àmbit ja mencionat, i a tots aquells que es troben establerts a Catalunya, encara que la seu social de l'empresa sigui fora d'aquest territori autonòmic.

Article 4

Àmbit d'aplicació personal

Les condicions de treball aquí regulades afectaran a tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, excepte als que es troben compresos en les excepcions de l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 5

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts, amb independència de la seva data de publicació oficial.

Té una vigència de tres anys, des del 1 de gener de 2018 al 31 de desembre 2020. Els endarreriments que s'hagin pogut meritjar durant algun any de la vigència de conveni es regularitzaran en el termini d'un mes de la data de publicació.

Article 6

Denúncia i revisió

La denúncia de qualsevol de les parts que proposi el seu inici, revisió o pròrroga haurà de fer-se durant l'últim trimestre a la data de venciment, davant l'autoritat laboral competent. En el termini màxim de dos mesos, després de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar una plataforma de negociació raonada sobre els punts de la referida denúncia i els punts a negociar. Les negociacions s'han d'iniciar als tretze dies hàbils de la presentació de la plataforma raonada.

Si les negociacions s'allarguessin per un període superior als sis mesos, s'entén que el Conveni queda prorrogat fins aconseguir un nou acord i el nou Conveni col·lectiu entri en vigor.

En cadascuna de les presumptes pròrroques i amb efectes de primers d'any de què es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest conveni han de patir l'increment d'índexs de preus al consum real de l'any anterior de l'Estat.

Article 7

Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni. Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora considerada en còmput anual, que les empreses hagin concedit als treballadors.

Tota disposició de rang superior al present Conveni que representi una millora a favor dels treballadors/ores, i superi globalment els acords del mateix, s'aplicarà en el present Conveni a partir de la seva entrada en vigor.

Article 8

Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, qualsevol que sigui la seva naturalesa i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible, i les parts que el subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contreen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual sense que, per tant, els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats de forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·li o invalidi alguns dels pactes continguts en aquest conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat o, bé, si cal una renegociació nova, total o parcial del text. Si esdevingués aquest supòsit, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la signatura de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat. Si en un termini de noranta dies, a partir de la data de la ferma resolució en qüestió, les parts signatàries no aconsegueixen un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni en la seva totalitat.

Article 9

Comissió paritària

En compliment del que disposa l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada per 2 representants de la patronal i altres 2 representants de la part social signants, tots ells, d'aquest

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Conveni.

La Comissió paritària haurà de ser informada i notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en què, les discrepàncies o queixes així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest Conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini màxim de 7 dies, a comptar de la recepció de l'escrit, ha de resoldre.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió paritària els següents:

Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, Rambla Nova, 121 entresol 4a de 43001 Tarragona.

Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa, Viladomat, 174 de 08015 Barcelona.

Gremi Artesà d'Estètica i Bellesa de Catalunya, Passeig Sant Gervasi, 36 baixos, de 08022 Barcelona

FeSMC-UGT, Rambla del Raval, 29-35 planta 4º de 08001 Barcelona.

FCIS-CCOO, Via laietana, 16 segon pis de 08003 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del que s'ha pactat.
- b) Mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries previstes en els articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.
- d) Determinar les taules salarials per als anys 2019 i 2020 de conformitat amb el disposat en l'article 33 del present Conveni.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de l'esmentada Comissió, i en base a les previsions contingudes en l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

Capítol II

Organització del treball

Article 10

Direcció i control del treball

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de treball és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa i, en conseqüència, té la potestat d'organitzar-lo de manera que pugui aconseguir el millor rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins al límit racional i científic que permetin els elements de què disposa i la necessària col·laboració del personal per l'esmentada finalitat.

Article 11

Relacions laborals

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Les empreses amb la representació dels treballadors podran constituir una Comissió de treball que desenvolupi, les noves formes i canvis en el sistema organitzatiu, per abordar:

- a) Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).
- b) Qualitat de vida laboral.
- c) La cooperació en el canvi de sistemes.
- d) La formació permanent.
- e) El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- f) Noves formes de gestió.

Capítol III

Classificació professional, definicions, treballs en diferents grups. Mobilitat funcional i geogràfica

Article 12

Grups professionals

El sistema de classificació professional que es contempla en el present Conveni col·lectiu s'estructura en grups professionals i nivells salarials, i substitueix a l'anterior basat en categories professionals segons el que es disposa a l'equiparació de categories i taules d'equivalència salarial que s'enumera per als diferents grups dintre del següent article.

El grup professional agrupa unitàriament les aptituds, titulacions i contingut general de la prestació, podent incloure tant diverses categories com a diferents funcions o especialitats professionals.

Dins del grup professional es determinen diferents nivells salarials. Els criteris a tenir en compte per a l'aplicació dels mateixos serà d'acord a les definicions que per a les diferents categories professionals va disposar el III Conveni col·lectiu.

Els criteris per determinar la pertinença als grups professionals són els següents:

- a) Autonomia: haurà de tenir-se en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de la funció que es desenvolupi.
- b) Comandament: factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte: el grau de supervisió; capacitat de relació; naturalesa del col·lectiu; nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- c) Responsabilitat: factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, com el grau d'influència i importància de les conseqüències de la gestió.
- d) Coneixements: factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.
- e) Iniciativa: factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte el major o menor sotmetiment a directrius o normes per a l'execució de la funció.
- f) Complexitat: factor per a la valoració del qual estarà en funció del major o menor número, així com del major o menor grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Article 13

Definició dels grups professionals

Grup 1

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Personal directiu

Les persones que pertanyen a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa, segons les directrius emanades dels òrgans superiors de govern i administració de la mateixa.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració. Desenvolupant càrrecs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, establiments, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

Equiparació de categories: Director/a.

Grup 2

Personal titulat (formació universitària)

Són aquells que posseeixen titulació universitària, vinculats a l'empresa per una relació laboral, concertada a raó del títol que posseeix, per exercir les funcions pròpies de la seva professió i percebent una remuneració o sou.

Equiparació de categories: titulat/ada de grau superior/llicenciat/ada, titulat de grau mitjà/diplomat/a.

Grup 3

Personal tècnic

Les persones que pertanyen a aquest grup dominen amb plenitud les diferents tècniques dins d'alguna de les especialitats que abasta l'àmbit del Conveni col·lectiu. Aquesta capacitat s'acredita mitjançant titulació oficial o segons el parer de l'empresari mitjançant altres mitjans que convalidin els coneixements teòrics i pràctics.

Equiparació de categories: oficial major de perruqueria, oficial de primera, oficial de segona, coordinador o esteticista cap, esteticista de grau superior, esteticista titulada i/o diplomada, professional d'especialitat.

Grup 4

Personal especialista

Desenvolupen algunes de les tècniques que puguin correspondre a les especialitats que abasta l'àmbit del Conveni col·lectiu, acreditant la professionalitat mitjançant titulació i altres mitjans que acreditin els coneixements teòrics i pràctics.

Equiparació de categories: especialista de bellesa en centres de perruqueria, ajudant de bellesa, ajudant de perruqueria, esteticista auxiliar, manicura, maquillador/a, depilador/a de cera freda, calenta o elèctrica, auxiliar d'institut de bellesa.

Grup 5

Personal administratiu

S'inclouen en aquest grup professional aquelles persones treballadores que desenvolupen funcions transversals i complementàries a nivell intern de l'empresa i que requereixen un nivell mitjà d'experiència i coneixements, sota instruccions i supervisió general de qualsevol departament de direcció de l'empresa.

Equiparació de categories: cap administratiu, oficial de primera administratiu, oficial de segona administratiu, auxiliar administratiu, auxiliar de caixa, recepcionista, telefonista.

Grup 6

Personal subaltern

S'inclouen en aquest grup professional aquelles persones treballadores que desenvolupen treballs amb un alt grau de supervisió, que exigeix coneixements professionals elementals i un període breu d'adaptació.

Equiparació de categories: aprenent, guarda, personal de neteja.

Taula d'equivalència als diferents nivells salarials

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Perruqueries de senyores de Barcelona i província

Director	1
Titulat/da de grau superior/llicenciat/ada	2.1
Titulat/a de grau mig Diplomat/da	2.2
Oficial major de perruqueria	3.1
Oficial de primera o estilista	3.2
Oficial de segona	3.3
Especialista de bellesa (centres de perruqueria)	4.1
Ajudant de bellesa	4.2
Ajudant de perruqueria	4.2
Cap administratiu	5.1
Oficial 1a administratiu	5.2
Oficial 2a administratiu	5.3
Auxiliar administratiu i auxiliar de caixa	5.4
Recepcionista, telefonista	5.4
Guarda	6.1
Personal de neteja	6.2
Aprenent (SMI vigent)	

Centres de estètica i bellesa de Catalunya

Director	1
Titulat/da de grau superior/ llicenciat/ada	2.1
Titulat/a de grau mig / diplomada/da	2.2
Coordinador/a o esteticista	3.1
Esteticista grau superior	3.2
Esteticista titulat i/o diplomada	3.3
Professional d'especialitat	3.3
Esteticista auxiliar	4.1

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Manicura	4.2
Maquillador/a	4.2
Depilador/a de cera freda, calenta o elèctrica	4.2
Especialista de perruqueria (centres de estètica)	4.3
Auxiliar d'institut de bellesa	4.4
Cap administratiu	5.1
Oficial 1a administratiu	5.2
Oficial 2a administratiu	5.3
Auxiliar administratiu i auxiliar de caixa	5.4
Recepcionista, telefonista	5.4
Guarda	6.1
Personal de neteja	6.2
Aprenent (SMI vigent)	--

Perruqueries de Tarragona, Lleida i Girona

Director	1
Titulat/da de grau superior/ llicenciat/ada	2.1
Titulat/a de grau mig/ diplomat/ada	2.2
Oficial major de perruqueria	3.1
Oficial de primera o estilista	3.2
Oficial de segona	3.3
Especialista de bellesa (centres de perruqueria)	4.1
Ajudant de bellesa	4.2
Ajudant de perruqueria	4.3
Cap administratiu	5.1
Oficial 1a administratiu	5.2
Oficial 2a administratiu	5.3
Auxiliar administratiu i auxiliar de caixa	5.4
Recepcionista; telefonista	5.4

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Guarda	6.1
Personal de neteja	6.1
Aprenent	6.1

Capítol IV

Període de prova, promoció professional, ascensos, treballs de superior i inferior categoria i mobilitat funcional.

Article 14

Període de prova

1. L'ingrés es considera provisional, sempre que es concertí per escrit, fins que no s'hagi complert el període de prova per a cada grup professional i que es detalla a continuació:

- a) Grup professional 1: sis mesos.
- b) Grup professional 2: sis mesos.
- c) Grup professional 3: tres mesos.
- d) Grup professional 4: tres mesos.
- e) Grup professional 5: un mes. Excepte al cap i l'oficial administratiu que serà tres mesos.
- f) Grup professional 6: quinze dies.

2. Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavis ni indemnització

La situació d'Incapacitat Temporal (IT), maternitat, adopció o acolliment que afectarà al treballador/a durant el període de prova, llevat de pacte en contra, no interromprà el còmput del mateix.

Article 15

Promoció professional i ascensos

La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliqui comandament seran de lliure designació de l'empresari. No obstant, podrà convocar concurs entre els treballadors del grup.

Per a la resta de treballadors, les empreses establiran sistemes que, entre altres, poden tenir en compte, les circumstàncies següents:

- a) Superar satisfactòriament les proves que es proposin a l'efecte.
- b) Titulació.
- c) Coneixement del lloc de treball.
- d) Antiguitat.
- e) Formació contínua i reciclatge.

Tant en l'elaboració de les bases per a les proves, com en els Tribunals de qualificació, podran participar la representació dels treballadors.

Article 16

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Treballs de superior i inferior lloc de treball i/o nivell retributiu

El personal podrà realitzar treballs de llocs de treball immediatament superior a aquells que estigui classificat, no com a ocupació habitual, sinó en casos de necessitat preemptòria i curta duració, que no excedeixi del temps legalment establert.

Durant el temps que duri aquesta prestació, les persones treballadores cobraran la remuneració assignada al lloc de treball i nivell retributiu exercida circumstancialment, i l'empresa, si es perllongués per un temps superior, haurà de cobrir la plaça d'acord amb les normes reglamentàries sobre ascensos.

Així mateix, si per conveniència de l'empresa, es destina una persona treballadora a treballs d'un lloc de treball inferior a la que està adscrit, sense que per això es perjudiqui la seva formació professional ni hagi d'efectuar comeses que suposin vexació o detriment de la seva missió laboral, el/la treballador/a conservarà la retribució corresponent al seu lloc de treball d'origen.

Si el canvi de destí, a què es refereix el paràgraf anterior, tingués el seu origen en la petició del/de la treballador/a, se li assignarà la retribució que correspongui al treball efectivament prestat.

Article 17

Mobilitat funcional

La Direcció de l'empresa podrà assignar als treballadors qualsevol de les funcions pròpies dels diferents llocs de treball del seu grup professional, sempre d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

Capítol V

Jornada, descans i vacances

Article 18

Jornada

La jornada laboral es de 1.755 hores anuals de presència.

Dies laborables anuals de treball: per a tot el sector, i durant la vigència del present Conveni, el mínim de dies laborals serà de 267 dies a l'any.

Les empreses abonaran un plus de 40 euros per la prestació de treball en festiu i/o diumenge. No obstant, en el cas que hi hagi acord amb l'empresa es podrà compensar amb dia i mig ininterromputs, llevat dels contractes celebrats a partir de la publicació del present Conveni que incloguin la prestació de treball en diumenges i/o festius. Es respectarà tots aquells acords existents al respecte.

Article 19

Descansos

Els treballadors/ores gaudiran d'un dia i mig de descans setmanal com a mínim, tenint preferentment lliure el diumenge, essent el mig dia de descans optatiu preferentment: dissabte a la tarda o el dilluns al matí. En els casos que un treballador/a hagués de treballar un diumenge o dia festiu, no previst en el calendari la compensació serà de dos dies de descans ininterromputs, per acord de les parts els dos dies de descans poden ser acumulats. En tot cas, es respectarà el descans mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent.

Article 20

Horari

Excepte acord de les parts, la jornada no ha de començar abans de les 9 hores ni finalitzar després de les 20

CVE-DOGC-A-18323105-2018

hores. Excepte per als centres de treball que tinguin instal·lat dos tornos o exerceixin en les grans superfícies.

S'estableix un temps de descans (entrepà) dins l'horari de treball segons el que disposa l'article 34.4 ET. Així mateix en jornades continuades de durada igual o superior a sis hores, s'estableix un descans de quinze minuts, que es considerarà jornada efectiva de treball. El referit descans s'haurà de fer efectiu durant el temps d'espera dels clients, si n'hi haguessin. No obstant això, s'haurà de respectar el que disposa l'article 34.4 de l'ET.

Article 21

Perllongament de la jornada

El treballador, amb independència de la durada de la seva jornada, romandrà en l'establiment per atendre a aquells clients que haguessin entrat abans de l'hora de sortida per acabar el servei, sempre i quan l'esmentada obligació no superi els 30 minuts.

En aquest cas, solucionaran aquest temps de més, ja sigui reduint la jornada de treball en idèntic temps en dies posteriors, o acumulant-lo al llarg del mes i gaudint-lo posteriorment com a jornada lliure al mes següent.

Els treballadors que tinguin reducció de jornada per conciliació familiar, no estaran obligats a ampliar la jornada

Article 22

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries seran voluntàries. Per acord entre l'empresa i els representants del treballadors, o en absència d'aquests, per la persona treballadora, es podran realitzar hores extraordinàries. Sinó hi hagués acord entre les parts, es compensaran, preferentment, per temps de descans a gaudir en un termini màxim de 30 dies, amb un increment del temps de descans del 50 % i pel supòsit d'abonar-se, l'import serà d'un 50% més sobre el valor d'una hora normal (veure l'article 30 del present Conveni).

Article 23

Vacances

Tot el personal que es regeixi per aquest Conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances a l'any. El període o períodes de vacances anuals podran donar-se en qualsevol període de l'any, garantint que, com a mínim, es realitzin catorze dies, entre el set de juny i els mesos de juliol a setembre. El sistema de gaudir les vacances, es pactarà dintre de cada empresa, en els termes establerts a l'article 38.2 a de l'Estatut dels treballadors i, excepte pacte en contra, s'iniciaran a partir de la data de finalització del descans setmanal. Dels 30 dies de vacances naturals, com a mínim vint-i-dos dies hauran d'ésser laborables, havent-se de confeccionar un calendari de vacances durant el primer trimestre de l'any, fent-ho públic als treballadors. D'existir representació sindical, l'empresa intentarà arribar a acords amb dita representació. No obstant, a petició del treballador/a, l'empresa estendrà una certificació del període de vacances que té assignades.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la Incapacitat Temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una Incapacitat Temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat.

Article 24

Llicències

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels

CVE-DOGC-A-18323105-2018

motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill i per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quant, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.
- e) Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a un hora d'absència al treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.
La persona treballadora, a la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes.
Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en cas que ambdós treballin.
- f) Dos dies per assumptes propis. Dels quals, no podrà coincidir amb l'anterior o posterior a un festiu local, autonòmic o nacional, ni amb perllongament de vacances. Aquest apartat no afecta aquells treballadors als qui, amb data 31/12/2005, se'ls estigués aplicant el Conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província, al tenir els esmentats treballadors tres dies més reconeguts de vacances a l'any, en les condicions de gaudi marcades en el mencionat Conveni. Els treballadors/ores que hagin causat baixa en el sector perdran el dret.
- g) Un dia de permís per matrimoni de pares, germans i fills dels dos cònjuges. El permís serà de dos dies si el casament té lloc fora de la Comunitat autònoma; 1 dia ha de ser el de la cerimònia i l'altre ha de ser l'immediatament anterior o posterior, a elecció del treballador/a.
- h) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, i en supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació, i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials, previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que deuen tenir lloc dins de la jornada de treball.
- i) Quan el/la treballador/a, dins de la seva jornada laboral, requereixi assistència mèdica de família i/o especialista de la Seguretat Social, les empreses han de concedir permís, sense pèrdua de retribució. Es disposarà igualment del mateix permís, en el cas de necessitat d'assistència mèdica de família, per al supòsit de familiars de primer grau.

En ambdós casos el permís serà el necessari pel temps indispensable a l'efecte, sempre prèvia justificació del volant facultatiu. Aquests permisos seran independents i cada un d'ells estarà limitat a 20 hores anuals no acumulables.

Allò no previst en aquest article, s'estarà a allò establert a la Llei 39/1999, de 5 de novembre, que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències, que una parella de dret. S'entén com parella de fet, el que indica als articles 234.1 i 234.2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i família, establint tres supòsits:

- a) Convivència ininterrompuda durant més de 2 anys.
- b) Convivència, durant la qual la parella ha de tingut un fill.
- c) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.
- j) El personal que percebi incentius (comissions) i gaudi dels permisos retribuïts regulats en el present Conveni i/o previstos en l'article 37 de l'ET, aquestes llicències seran retribuïdes aplicant la següent fórmula:

[Salari inicial + comissions (mitjana dels últims sis mesos) + antiguitat] / 6

L'abonament s'haurà d'efectuar en el mateix mes del fet causant.

- k) En els supòsits de permís per matrimoni, naixement de fill o mort de familiar, la llicència s'iniciarà el primer dia laboral següent al fet causant, quan aquest fet succeeix en dia no laborable.

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Per allò no previst en aquest article, s'haurà d'ajustar a les previsions del article 37.3 de l'ET o, en el seu cas, a la disposició addicional onzena de la Llei Orgànica 3/2007.

Article 25

Suspensió amb reserva del lloc de treball

Per maternitat:

1. En el supòsit de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acollida, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acollida. En cas de defunció de la mare, amb independència de que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare demanarà reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas de què ambdós progenitors treballin, la mare, al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent us del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas de que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, el què serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o, en defecte d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes que reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas, que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte que es refereix aquest apartat, tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que, ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes als quals es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país

CVE-DOGC-A-18323105-2018

d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat.

2. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

Per paternitat:

S'estarà a les disposicions legals en cada moment.

Article 26

Reducció jornada i acumulació lactància

1. Reducció de jornada

Els qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució pro- proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, que preveu el paràgraf anterior correspondran a la persona treballadora, dins la seva jornada ordinària llevat que, per causa organitzativa acreditada degudament, no fos possible l'atorgament, en el cas s'acordarà l'alternativa més favorable per a la persona treballadora. Les discrepàncies que puguin sorgir al respecte seran resoltes per la jurisdicció social mitjançant el procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

El progenitor, adoptant o acollidor amb caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de jornada de treball per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes, i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent. Aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes a elecció de la persona treballadora.

2. Acumulació de lactància

L'acumulació de lactància es quantifica en 15 dies hàbils, que podrà unir-se a la baixa maternal i al període de vacances.

Article 27

Excedències

Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

Excedència forçosa

Es concedirà a aquell treballador/a que sigui designat o escollit per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball. La duració de l'excedència serà la de l'exercici del càrrec.

La reincorporació l'haurà de demanar el treballador/a, dins del mes següent al cessament del càrrec públic. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

Excedència voluntària

CVE-DOGC-A-18323105-2018

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Excedència maternal, paternal i per a la cura d'un familiar.

1. El treballador/a tindrà dret:

a) A un període no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si es el cas, de la resolució judicial o administrativa.

b) A un període no superior a dos anys per a atendre a la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

2. El període d'excedència en ambdós supòsits, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant el mateix a l'assistència a cursos de formació professional, a quina participació haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

3. Durant el primer any tindrà dret a la reserva de lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 28

Jubilació

Es regirà, en tot moment, per la normativa legal al respecte.

Article 29

Jubilació parcial

Es regirà per la normativa legal al respecte, en cada moment.

Capítol VI

Règim econòmic

Article 30

Salari hora /dia individual

Als efectes de qualsevol circumstància en què hagin de valorar-se temps d'abonament de salaris, s'acudirà al salari hora individual, a través de la fórmula següent:

Salari hora individual = salari anual (salari base + antiguitat + comissions) / Jornada anual

Article 31

Treball a temps parcial

Les retribucions a que fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral complerta. El treballador/a que tingui establert un règim laboral d'una part de la jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada complerta corresponent al seu grup i nivell retributiu.

Article 32

Característiques de la retribució

Principis generals

1. Sistema retributiu

El sistema que s'estableix en aquest Conveni substitueix totalment al règim salarial que, de dret i fet, s'aplicava en les empreses des del primer moment en què aquest Conveni entri en vigor, quedant establert:

a) Salari garantit: és el component salarial que retribueix la jornada normal i complerta i s'estableix en els annexos d'aquest Conveni per a cada lloc de treball. La seva retribució serà per catorze mensualitats, de les quals dos són gratificacions extraordinàries.

b) Salari inicial: només en aquells establiments en què els treballadors tinguin la possibilitat fiable de controlar les quantitats realment ingressades per la seva activitat, i a opció de l'empresa, se'ls podrà abonar la seva retribució amb el salari inicial diari corresponent al seu lloc de treball més la participació en ingressos que s'estableix en l'apartat 2 del present article, en funció del punt que li correspongui. Excepte en els centres d'estètica en què la remuneració dels llocs de treball recollits en el punt 2, apartats b), c) i d), sempre s'aplicarà el salari inicial més la participació en ingressos, sense que, en cap cas, la suma de les dues quantitats pugui ser inferior al salari garantit del seu grup i nivell retributiu.

2. Salari variable

Són els complements o quantitats que es perceben segons els percentatges sobre la facturació pactada. I només per als llocs de treball que a continuació s'indiquen, i que són:

a) Oficial major de perruqueries de senyores: rebrà, a més dels emoluments que li correspondrien com a oficial de 1a, una altra quantitat equivalent al 10% de dits emoluments per compensació de la seva responsabilitat.

b) El personal del grup 2 (llicenciats i diplomats): en el seu cas rebrà, els emoluments que li correspondrien, el percentatge a percebre en concepte de salari variable serà el que tingui establert o estableixi en un futur, de comú acord entre empresa i treballador.

c) Professionals d'especialitat, oficials de perruqueria, esteticistes: també les categories de tatuatge, pírcing, manicura, i maquillatge: del total brut sense IVA dels ingressos del seu treball percebran un 13%.

d) Auxiliars de perruqueria i esteticista auxiliar: aquests grups professionals tindran un 3%, que es deduirà del 13% dels ingressos dels llocs de treball, indicats en l'apartat c.

3. Complement d'antiguitat

El present Conveni no inclou dins de la seva estructura salarial el complement per antiguitat. Als treballadors/ores que estiguessin percebent quantitats en concepte d'antiguitat, l'esmentat concepte se'ls canviarà per un de nou, que passarà a denominar-se plus de compensació, veure article 34.

Article 33

Increment salarial

Per a l'any 2018, s'estableix un increment de l'1,20% per al salari inicial i un 2,20% per al salari garantit sobre les taules salarials del 2017 amb efectes 01/01/2018 i de conformitat amb l'annex I

Per a l'any 2019 s'estableix els següents increments:

Salari inicial: IPC real de Catalunya de l'any 2018 amb efectes 01/01/2019.

Salari garantit: IPC real de Catalunya del 2018 + 1,00%, amb efectes 01/01/2019.

Per a l'any 2020 s'estableix els següents increments:

Salari inicial: IPC real de Catalunya de l'any 2019 amb efectes 01/01/2020.

Salari garantit: IPC real de Catalunya del 2019 + 1,00%, amb efectes 01/01/2020.

Per als anys 2019 i 2020 la Comissió paritària procedirà a reunir-se al mes de gener de l'any en qüestió per, un cop constatat l'IPC real de Catalunya, determinar les taules salarials corresponents per a cada any.

En el supòsit que l'IPC de Catalunya fos negatiu, no procedirà cap detracció.

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Article 34

Plus de compensació

Aquest plus substitueix al complement per antiguitat que es venia percebent fins al 31 de desembre de 2006. Tots els treballadors contractats a partir de l'1 de gener del 2007, no generaran antiguitat. Els treballadors que, en data 31/12/2006, es trobessin treballant, ja van consolidar la seva antiguitat, a excepció d'aquells treballadors que en l'any 2007 van generar un nou quinquenni, que va quedar igualment consolidat. Aquest plus no serà ni absorbible ni compensable, i en relació a aquest plus, es tindrà en compte el següent:

- a) Una vegada canviat el concepte d'antiguitat i actualitzada la quantitat resultant, a més del percentatge que s'acordi d'increment en aquest Conveni col·lectiu, s'incrementarà amb 0,70 % més sobre l'esmentada, i així, cada any.
- b) Aquest plus de compensació tindrà consideració salarial i es tindrà en compte per a establir el salari, així com en la retribució de les pagues extraordinàries.

Article 35

Complement ad personam

Una vegada actualitzats els salaris a les empreses amb les taules salarials dels corresponents anys de vigència del Conveni, la diferència entre el que està cobrant el treballador i les taules, la quantitat que excedeixi, ha de passar a aquest complement. Excepte les quantitats per antiguitat, que passaran a ser plus de compensació i les quantitats per primes o incentius.

Article 36

Plus de vestuari i eines

El vestuari escollit per l'empresa haurà de ser renovat anualment per aquesta.

Les eines i estris necessaris per al desenvolupament de la feina, aniran a càrrec de les empreses, excepte les tisores en el sector de perruqueria, que en el supòsit que les empreses no les faciliten, aniran a càrrec del treballador i l'empresa abonarà en concepte de plus d'eines per a l'any 2018 un import de 6,16 euros mensuals.

Per als anys 2019 i 2020 es revaloritzaran en funció dels increments que estableix l'article 33 per als respectius anys.

Article 37

Gratificacions extraordinàries

El personal que es regeixi per aquest Conveni ha de percebre dues pagues extraordinàries: la d'estiu i la de Nadal, que s'han de fer efectives abans de l'1 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, a raó del salari garantit d'un mes, més el plus de compensació, i que es meritaran:

- a) Paga d'estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent.
- b) Paga de Nadal: de l'1 de gener al 30 de desembre de cada any.

El personal que hagués ingressat en l'empresa en el transcurs de l'any o que hagués cessat durant el mateix, les rebrà a prorrateig, segons el temps de treball.

Les empreses podran prorratejar mensualment l'import de les dues pagues extraordinàries, d'acord amb el treballador.

Capítol VII

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Salut laboral en el centre de treball

Article 38

Prevenió de riscos laborals

Caldrà adequar-se al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència de les previsions de la citada llei, les parts entenen que la salut és un dret fonamental i que cal treballar en pro que la salut en el treball sigui un valor en si mateix, pel que es pacta que, de conformitat amb la LPRL, les empreses establiran un model d'organització de la prevenció a l'empresa.

L'empresa designarà amb els representats legals dels treballadors amb responsabilitat directa en salut laboral, el nombre de treballadors que hauran d'existir i que realitzin funcions de prevenció internes. També es pactarà la formació que hauran de tenir aquests últims.

Article 39

Vigilància de la salut

Amb independència del que disposa la Llei esmentada a l'article 38, cada any, tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica a través de la Mútua o de l'entitat sanitària, degudament autoritzada per aquesta finalitat, que tinguin les empreses contractades. Aquesta revisió ha d'estar d'acord amb el que estableix la LPRL.

Article 40

Dona embarassada

En aquells casos en què per prescripció facultativa i per realitzar treballs que puguin suposar perill a la interrupció de l'embaràs o risc per a la mare i el fetus (treballs amb productes o en ambients tòxics, penosos o perillosos), es resoldran a partir de la dita prescripció facultativa, les empreses assignaran, a la dona embarassada, els llocs de treball de menys esforç i perill, garantint-li després el lloc habitual, una vegada es produeixi el naixement, per a allò no disposat en aquest article caldrà ajustar-se al que estableix la Llei 39/1999, de 5 de novembre, que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Capítol VIII

Milliores de caràcter social

Article 41

Complement per accident o malaltia professional

En cas d'accident de treball, les empreses han de complementar la prestació d'Incapacitat

Temporal a que el treballador/a tingui dret fins al 100% de la mitjana del salari dels 12 últims mesos, des del primer dia i fins a un màxim de 75 dies. L'esmentat pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a que el treballador/a tingui dret.

Capítol IX

Contractació

Article 42

Definició i naturalesa dels contractes

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficiï tant a les empreses com al personal, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació del mateix, i a fi d'aconseguir que l'atenció al client sigui de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els següents criteris sobre modalitats de contractació:

1. Contracte indefinit

És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, tant de forma verbal o escrita.

2. Contractes de duració determinada

a) Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques, excessos de comandes, previstos a l'article 15.1.b) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Podran tenir una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en que es produeixin les citades causes. Si es subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa, podrà prorrogar-se, una sola vegada, sense que la duració total superi la durada màxima.

Esgotada la duració màxima, no es podrà realitzar aquest tipus de contracte al mateix treballador, en la mateixa empresa o grup d'empreses, amb independència de la causalitat del mateix; excepte per causes de relleu o interinitat.

Quan s'extingeixi un contracte de duració determinada, s'abonarà la indemnització que legalment correspongui.

3. Contractes formatius

a) Contractes en pràctiques: es podran celebrar contractes en pràctiques amb aquells treballadors que estessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis.

No seran inferiors a sis mesos i són prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions per aquests contractes seran com a mínim del 60% i 75% durant el primer i segon any respectivament, del lloc de treball a per que es contractin per aquestes modalitats, sense que, en cap cas, estigui per sota del salari mínim interprofessional.

b) Contractes per a la formació i l'aprenentatge: tindrà per objecte la qualificació professional de les persones treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda a l'empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu. Les retribucions per aquests contractes seran com a mínim del 60 % i 75% del lloc de treball per a la formació per a la qual són contractats, sense que en cap cas sigui inferior al salari mínim interprofessional; no es podrà realitzar a majors de vint-i-cinc anys, amb les excepcions que s'estableixin legalment.

La Comissió paritària del Conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tenir el personal contractat, per mitjà de la modalitat de pràctiques i formació, així com vetllarà per al compliment del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel que fa a la titulació exigida per a cadascuna de les modalitats de contractació.

4. Contracte a temps parcial

Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals, en còmput anual. El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 35% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

Les hores complementàries la realització de les quals estigui prevista amb anticipació seran comunicades al treballador amb un preavís de set dies. Quan la necessitat de realitzar hores complementàries sorgeixi de forma no prevista, es comunicarà al treballador el dia anterior a la seva realització, excepte situacions d'urgència sobrevinguda en el propi dia de la seva realització, en les que no sigui possible la comunicació el dia anterior.

Pel supòsit que durant la vigència del present Conveni, hi hagués una modificació legal de la normativa sobre la contractació temporal, caldrà ajustar-se al que estableix la nova regulació, adaptant-les, en tot cas, a l'esperit de negociació del present Conveni.

CVE-DOGC-A-18323105-2018

En el no previst en el present article, cal atendre al que es disposa en l'article 12 de l'ET.

Capítol X

Codi de conducta laboral

Article 43

Principis generals

El present Acord sobre codi de conducta laboral té com a objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors/ores que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

Correspon a l'empresa fent ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord.

Sobre la notificació de les sancions als representants legals dels treballadors, s'estarà al que disposa la normativa legal.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seva imposició.

Article 44

Actituds hostils en el centre de treball

a) Assetjament sexual:

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, essent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

b) Assetjament moral (mobbing)

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjables del caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte.

Article 45

Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors/ores es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

Faltes lleus

1. La de negligències, deficiències o demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no produeixi reclamació el client.
2. Fins a dues faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferiors en el seu conjunt a trenta minuts, i sempre que d'aquests retards no es derivin perjudicis greus per al servei.
3. No cursar en temps oportú la baixa o justificació corresponent quan es falti al treball per motius justificats llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

CVE-DOGC-A-18323105-2018

4. Les petites negligències en la conservació del material.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
6. Les discussions amb els companys de treball, sempre que no siguin en presència del públic ni durant la prestació del servei.
7. Faltar al treball sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que no sigui en divendres, dissabte o vigília de festa o festiu.
8. No comunicar amb la puntualitat deguda les variacions de situació a efectes de la Seguretat Social que hagin de ser posades en coneixement de les empreses. La falta maliciosa d'aquests actes es considerarà greu.

Faltes greus

1. Més de dos faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades i comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball sense causa justificada o un dels dies assenyalats a l'article anterior, apartat 7.
3. Abandonar el treball sense permís de l'empresari, encara que sigui per temps breu.
4. La falta d'higiene i neteja exigida per l'empresa en l'establiment.
5. La desobediència als superiors que no impliqui gran alteració en el treball.
6. La negligència en el servei que produeixi reclamació justificada del client.
7. Negligència important en la conservació del material o articles de l'establiment.
8. La falta de respecte o consideració al públic.
9. Discussions molestes amb els companys davant del públic.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediat amonestació.

Faltes molt greus

1. Més de dues faltes d'assistència al treball injustificadament en un període de sis mesos.
2. L'embriaguesa o consum de substàncies estupefaents durant el servei.
3. La falta d'higiene i neteja que produeixi reiterades queixes dels clients.
4. El treball per compte propi o per a una altra empresa, sense autorització escrita d'aquella a què pertany.
5. El robatori, furt o malversació.
6. Els maltractaments de paraula i obra, abús d'autoritat, la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, subordinats i clients.
7. La utilització habitual de paraules grolleres, molestes i inadequades.
8. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
9. Les freqüents baralles i renyines amb els companys de treball.
10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un període de sis mesos.
11. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com a delicte en el vigent Codi Penal.
12. La simulació de malaltia o accident.
13. Competència deslleial.

Article 46

Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin en alguna falta de les enumerades anteriorment

CVE-DOGC-A-18323105-2018

són les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o amonestació per escrit.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a vint dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a quaranta-cinc dies o acomiadament.

Article 47

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 48

Sancions a les empreses

Caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent i normes d'aplicació.

Capítol XI

Diversos

Article 49

Solució de conflictes extrajudicials

Per tal de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 de l'ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/ores i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, a l'efecte del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Article 50

Formació professional contínua

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, es promourà la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

1. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional.
- e) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- f) Formar teòricament i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'exerceixen o s'introdueixen noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en

CVE-DOGC-A-18323105-2018

les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

g) Homologar les certificacions acreditatives de la formació contínua en tot l'àmbit sectorial d'aplicació d'aquest Conveni i proposar a l'Institut Català de Qualificacions Professionals l'homologació de les certificacions.

2. La Comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que hauran de dur-se a terme a través del desenvolupament del present Conveni, atenent als objectius assenyalats en el paràgraf anterior, informant-se del seu compliment i resultat amb la periodicitat i forma que es determini.

3. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la Comissió sectorial de formació, els plans finançats per les pròpies empreses o per mitjà de concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses facilitaràn l'ús de les seves instal·lacions per a desenvolupar les activitats anteriors.

4. La formació s'impartirà, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral. L'assistència del personal serà obligatòria quan s'imparteixi dins de la jornada laboral, havent de disposar, en tot cas, amb l'autorització de l'empresa.

5. El personal de l'empresa i especialment el que exerceixi llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple al Pla de formació, quan li sigui requerit, en activitats del mateix, i en l'àrea de la seva competència.

6. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació del personal o directament a la Direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de formació.

7. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos el personal que tingui més idoneïtat i que hagi participat en menys ocasions i aquell que estigui exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs.

8. En el marc del present Conveni es constitueix la Comissió sectorial del futur Acord Nacional de Formació Contínua de Catalunya, que estarà integrada al 100% per les parts signants del Conveni, 50% per les organitzacions patronals, i 50% per les sindicals.

9. Els plans de formació professional es finançaran a través de les següents vies:

a) Els plans de formació aprovats per la Comissió sectorial de Formació del Conveni que es desenvolupin en virtut III Acord Nacional de Formació Contínua. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresarials i organitzacions sindicals afectades pel present Conveni col·lectiu podran sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establertes en tal acord.

b) Els plans de formació organitzats per les associacions empresarials i organitzacions sindicals signants del Conveni en col·laboració amb la Comissió sectorial per a la formació.

10. Control de qualitat de la formació. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu adequaran al marc professional actual i a les directives europees en tots els seus àmbits, les qualificacions professionals dels sectors inclosos en l'àmbit d'aplicació funcional d'aquell.

Article 51

Drets sindicals

Les parts signants d'aquest Conveni reconeixen que l'activitat del sector en una part important, es desenvolupa en empreses petites, per la qual cosa s'acorda que es reconeix als delegats/ades i membres del Comitè d'empreses els drets, garanties i funcions establertes en l'Estatut dels treballadors i a la resta de disposicions legals vigents.

Per això, la Comissió paritària del present Conveni col·lectiu tindrà la funció de detectar, avaluar, concretar, proposar i realitzar el seguiment de totes aquelles actuacions que siguin necessàries relatives a les qüestions referides en el paràgraf primer del present article, i controlar la qualitat de la formació professional i la formació contínua dels treballadors afectats pel present Conveni, a l'efecte del qual es reunirà de forma obligatòria amb una periodicitat quadrimestral, a simple requeriment de qualsevol de les organitzacions patronals o sindicals signants del present Conveni col·lectiu.

Article 52

Dret supletori

En tot allò no previst en aquest Conveni col·lectiu, caldrà ajustar-se al que disposen les lleis i la resta de

CVE-DOGC-A-18323105-2018

normes de caràcter general, en quant sigui aplicable a les relacions a què es refereix aquest Conveni.

Article 53

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/ores, quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que hi ha les causes justificatives de la no aplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou Conveni en l'empresa.

L'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Capítol XII

Igualtat de tracte i oportunitats

Article 54

Principi de no discriminació

Aquest Conveni es fonamenta en la igualtat de drets i obligacions sense discriminació per raó de sexe, religió, raça, ideologia política o sindical. Així mateix i d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3 / 2007, es vetllarà pel respecte a la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat les empreses han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, inclòs el racial, ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Article 55

Principi d'acció positiva

Per contribuir de manera eficaç en l'aplicació del principi de no discriminació establert a l'article 55 del present Conveni col·lectiu, i al desenvolupament sota el concepte d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, es desenvoluparà una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.

Article 56

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en

CVE-DOGC-A-18323105-2018

funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com assetjament moral i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, moral i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix, i la informació a la Direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que el poguessin propiciar.

Disposició addicional primera

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen, a una vegada que la futura Llei de qualificacions professionals entri en vigor, a constituir una Comissió de treball per a determinar la incidència en el sector de perruqueries, estètica i bellesa, així com adaptar el Conveni a la vigent Llei 5/2002 i normes que la desenvolupen en cada moment.

Disposició addicional segona

Els treballadors/ores que, a data 31 de desembre del 2005, se'ls apliqués el Conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província, conservaran a títol individual:

Natalitat: la treballadora embarassada gaudirà de 112 dies (cent dotze dies) d'Incapacitat Transitòria, a elecció de la interessada, amb dret a canviar de lloc el treball, per prescripció facultativa, a partir del quart mes.

Es tindrà especialment en compte aquells llocs de treball que per les seves condicions de duresa, toxicitat i altres causes puguin produir trastorns en l'embaràs, avortament o deformacions del fetus.

Atenció per despeses de maternitat o paternitat com a compensació en concepte d'ajuda. Es fixa per aquest concepte la suma de 65 euros, en el benentès que si pare i mare treballen en la mateixa empresa, percebrà cada un d'ells la meitat de l'esmentada quantitat d'una sola vegada per cada fill.

Vacances: tot el personal afectat pel Conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província tindrà dret a 30 dies naturals de vacances a l'any i tres dies més: un a elecció de l'empresari i els altres 2 a elecció del treballador, que no pot gaudir-se en una setmana que tingui una festa intersetmanal ni en període de Nadal, ni Setmana Santa o de vacances, excepte pacte entre les parts. La part a què correspongui ha de comunicar aquests tres dies amb una setmana d'antelació.

Complement per malaltia o accident: en cas d'accident de treball i/o malaltia professional, les empreses han de complementar les prestacions econòmiques a què el treballador/a tinguin dret fins al 100% de la cotització corresponent, des del primer dia, i amb un límit màxim de 90 (noranta dies).

En cas de malaltia amb hospitalització, l'esmentat complement del 100%, s'estendrà durant el període d'hospitalització més un període de la mateixa duració per a la seva recuperació, amb el mateix límit de 90 (noranta) dies.

En el cas d'IT, els tres primers dies el treballador/a ha de percebre el 60% de la base de cotització sense que aquest benefici pugui excedir quatre dies a l'any, entenent-se any natural, per la qual cosa es cobren els 3 primers dies al 60% de la base de cotització en la primera IT i un dia, dels tres primers, al 60% de la base de

CVE-DOGC-A-18323105-2018

cotització en la segona IT.

En el cas d'IT a partir del quart dia s'abonarà el 75% de la base de cotització.

En cas de baixa per maternitat es complementarà la prestació de la Seguretat Social fins al 100% del salari real, durant la totalitat de la baixa reglamentària.

En el cas d'IT derivada d'un avortament natural o per prescripció facultativa, l'empresa ha de complementar la prestació de la Seguretat Social fins al 100% del salari real, des del primer dia fins als 30 dies següents.

Disposició addicional tercera

Els treballadors/ores que a data 31 de desembre del 2005, el Conveni d'aplicació fos el d'Instituts de bellesa i centres d'estètica de Catalunya, conservaren a títol individual:

Premi de fidelitat i constància: per aquest concepte el personal tindrà dret a percebre una mensualitat de quantia fixa més antiguitat o si és el cas, de salari garantit, més antiguitat, en ambdós casos al complir els quinze, vint i vint-i-cinc anys de serveis ininterromputs en la mateixa empresa.

Disposició addicional quarta

Els treballadors/ores que, a data 31 de desembre de 2005, se'ls apliqués el Conveni general de treball de perruqueries, instituts de bellesa i gimnasos (estatal), conservaran el plus de transport d'acord amb les quantitats establertes en les taules salarials annexes.

Disposició final

Per tal de mantenir unes condicions homogènies dins de les empreses afectes pels àmbits funcional i territorial del present Conveni, les parts consideren que les condicions que s'estableixen en el mateix tenen consideració de mínims, i per tant prevaldrà el principi de norma més favorable en el cas que qualsevol Conveni col·lectiu d'àmbit inferior disposi el contrari.

Annex 1

Taules salarials 2018

Taules salarials de perruqueries

A) Barcelona i província

Grup/Nivell	Salari inicial	Salari garantit
Grup 1. Personal directiu	-----	1.482,16
Grup II. Personal titulat		
Nivell 2.1	-----	998,98
Nivell 2.2	-----	899,09
Grup III. Personal tècnic		
Nivell 3.1	-----	1.016,57

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Nivell 3.2	577,36	974,47
Nivell 3.3	521,32	896,26
Grup IV Personal especialista		
Nivell 4.1	521,32	896,26
Nivell.4.2	462,63	834,42
Grup V Personal administratiu		
Nivell 5.1	-----	1.016,57
Nivell 5.2	-----	974,47
Nivell 5.3	-----	896,26
Nivell 5.4	-----	834,42
Grup VI Personal subaltern		
Nivell 6.1	-----	828,32
Nivell 6.2	-----	735,90

B) Tarragona, Lleida i Girona

Grup/Nivell	Salari inicial	Salari garantit
Grup Personal directiu	-----	1.483,62
Grup II. Personal titulat		
Nivell 2.1	-----	1.004,74
Nivell 2.2	-----	904,26
Grup III. Personal tècnic		
Nivell 3.1	-----	812,51
Nivell 3.2	-----	792,57
Nivell 3.3	-----	785,14
Grup IV Personal especialista		
Nivell 4.1	-----	812,51
Nivell 4.2	-----	735,90
Nivell 4.3	-----	783,54

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Grup V Personal administratiu		
Nivell 5.1.	-----	812,51
Nivell 5.2	-----	792,57
Nivell 5.3	-----	783,54
Nivell 5.4	-----	735,90
Grup VI Personal subaltern		
Nivell 6.1	-----	735,90
Plus transport per dia de treball	-----	1,68

Taules salarials centres d'estètica i bellesa

Barcelona, Lleida, Tarragona i Girona

Grup/Nivell	Salari inicial	Salari garantit
Grup I Personal directiu	-----	1.510,81
Grup II Personal titulat		
Nivell 2.1	832,84	1.018,15
Nivell 2.2	713,86	916,33
Grup III. Personal tècnic		
Nivell 3.1	499,70	890,91
Nivell 3.2	439,76	858,54
Nivell 3.3	428,33	839,97
Grup IV. Personal especialista		
Nivell 4.1	356,93	763,31
Nivell.4.2	392,63	763,61
Nivell.4.3	428,33	839,97
Nivell.4.4	237,95	763,61
Grup V. Personal administratiu		
Nivell 5.1.	-----	1.215,17
Nivell 5.2	-----	1.037,89

CVE-DOGC-A-18323105-2018

Nivell 5.3	-----	931,23
Nivell 5.4	-----	860,63
Grup VI. Personal subaltern		
Nivell 6.1	-----	860,63
Nivell 6.2	-----	742,45

(18.323.105)