

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

**RESOLUCIÓN TSF/2738/2018, de 25 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2018, 2019 y 2020 (código núm. 79002515012006).**

Visto el texto del Convenio colectivo de Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Catalunya para los años 2018, 2019 y 2020, suscrito en fechas 25 de junio de 2018 y 3 de septiembre de 2018, por la parte empresarial por la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, por el Gremi Artesà d'Estètica y Bellesa de Catalunya y por la Federació Catalana de Perruqueria i Bellesa, y por la parte social por la Federació de Construcció i Serveis de CCOO Catalunya (FCIS-CCOO) y por la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 25 de octubre de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

V Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2018, 2019 y 2020.

Capítulo I

CVE-DOGC-B-18323105-2018

## Normas de configuración del Convenio

### Artículo 1

#### Representación patronal y sindical

El presente Convenio está firmado por:

De una parte, la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa, y Gremi Artesa de Estètica i Bellesa de Catalunya.

Y por otra parte, las centrales sindicales, por parte de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y por parte de la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCiS-CCOO).

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente Convenio, y establecen que los acuerdos sobre el mismo son adoptados por la mayoría de la representación empresarial y por la mayoría de la representación sindical.

### Artículo 2

#### Ámbito de aplicación funcional

Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de:

Peluquería de señoras y caballeros (barbería).

Institutos de belleza y gabinetes de estética, ya sea con o sin peluquería.

Manicura, pedicura y depilación en todas sus vertientes.

Tatuajes y piercing, micropigmentación, láser y luz pulsada.

Bronceado.

Extensiones de pestañas, cabellos y prótesis capilares.

Asimismo, queda comprendido en este Convenio el personal que preste funciones características de las actividades anteriormente referidas en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo que afecten, con carácter general a las empresas de quienes dependen.

Las empresas de nueva creación que, por razón territorial o funcional tengan que estar comprendidas en este Convenio se tienen que regir en sus actividades, por el mismo, a partir de la fecha de su creación.

### Artículo 3

#### Ámbito territorial

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito ya mencionado, y a todos aquellos que están establecidos en Cataluña, aunque la sede social de la empresa este fuera de este territorio autonómico.

### Artículo 4

#### Ámbito de aplicación personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-18323105-2018

## Artículo 5

### Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes, sea cual fuera su fecha de publicación oficial. Tiene una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020. Los atrasos que se hayan podido devengar durante algún año de la vigencia de convenio se regularizarán en el plazo de un mes de la fecha de publicación.

## Artículo 6

### Denuncia y revisión

La denuncia por cualquiera de las partes que proponga su iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse durante el último trimestre a la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral competente. En el plazo máximo de dos meses, después de la presentación de la denuncia, se ha de entregar una plataforma de negociación razonada sobre los puntos de la referida denuncia y los puntos a negociar. Las negociaciones se han de iniciar a los trece días hábiles de la presentación de la plataforma razonada.

Si las negociaciones se alargaran por un período superior a los seis meses, se entiende que el convenio queda prorrogado hasta que se alcance un acuerdo y el nuevo Convenio colectivo entre en vigor.

En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros de año de que se trate, los salarios vigentes por la aplicación de este convenio deben de sufrir anualmente las revisiones de índices de precios al consumo real del año anterior del Estado.

## Artículo 7

### Garantía personal

Se han de respetar las situaciones personales que en conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio. Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora considerada en cómputo anual, que las empresas hayan concedido a los trabajadores.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una mejora a favor de los/as trabajadores/as, y supere globalmente los acuerdos del mismo, será de aplicación en el presente Convenio a partir de su entrada en vigor.

## Artículo 8

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual sin que, por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

## Artículo 9

### Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores, se establece, para la

CVE-DOGC-B-18323105-2018

vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y otros 2 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente Convenio.

La Comisión paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo máximo de 7 días, a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión paritaria los siguientes:

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

Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa, c/ Viladomat, 174 de 08015 Barcelona

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

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

FCiS-CCOO, Via laietana, 16 segundo piso de 08003 Barcelona

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.
- d) Determinar las tablas salariales para los años 2019 y 2020 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del presente convenio

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10

##### Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicha finalidad.

#### Artículo 11

## Relaciones laborales

Las empresas con la representación de los trabajadores podrán constituir una Comisión de trabajo que desarrolle, las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo, para abordar:

- a) Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo (tiempo y horarios de trabajo).
- b) Calidad de vida laboral.
- c) La cooperación en el cambio de sistemas.
- d) La formación permanente.
- e) El desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.
- f) Nuevas formas de gestión.

## Capítulo III

Clasificación profesional, definiciones, trabajos en distintos grupos movilidad funcional y geográfica

### Artículo 12

#### Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio colectivo se estructura en grupos profesionales y niveles salariales, y sustituye al anterior basado en categorías profesionales según lo dispuesto en la equiparación de categorías y tabla de equivalencia salarial que se enumera para los diferentes grupos dentro del siguiente artículo.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías como diferentes funciones o especialidades profesionales.

Dentro del grupo profesional se determinan diferentes niveles salariales. Los criterios a tener en cuenta para la aplicación de los mismos irá en consonancia a las definiciones que para las distintas categorías profesionales dispuso el III Convenio colectivo.

Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Autonomía: deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- b) Mando: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, grado de supervisión; capacidad de relación; naturaleza del colectivo; número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- c) Responsabilidad: factor para cuya valoración 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 deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- e) Iniciativa: factor para cuya valoración deberá tenerse 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.

### Artículo 13

#### Definición de los grupos profesionales

##### Grupo 1

CVE-DOGC-B-18323105-2018

#### Personal directivo

Las personas que pertenecen a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa, según las directrices emanadas de los órganos superiores de gobierno y administración de la misma.

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

Equiparación de categorías: Director/a.

#### Grupo 2

##### Personal titulado (formación universitaria)

Son aquellos que poseen titulación universitaria, vinculados a la empresa por una relación laboral, concertada a razón del título que posee, para ejercer las funciones propias de su profesión y percibiendo una remuneración o sueldo.

Equiparación de categorías: Titulado de grado superior/Licenciado/a, Titulado de grado medio/Diplomado/a.

#### Grupo 3

##### Personal técnico

Las personas que pertenecen a este grupo dominan con plenitud las diferentes técnicas dentro de alguna de las especialidades que abarca el ámbito del Convenio colectivo. Esta capacidad se acredita mediante titulación oficial o a juicio del empresario mediante otros medios que convaliden los conocimientos teóricos y prácticos.

Equiparación de categorías: Oficial mayor de peluquería, oficial de primera, oficial de segunda, coordinador o esteticista jefe, esteticista de grado superior, esteticista titulada y/o diplomada, profesional de especialidad.

#### Grupo 4

##### Personal especialista

Desarrollan algunas de las técnicas que puedan corresponder a las especialidades que abarca el ámbito del Convenio colectivo, acreditando la profesionalidad mediante titulación y otros medios que acrediten los conocimientos teóricos y prácticos.

Equiparación de categorías: especialista de belleza en centros de peluquería, ayudante de belleza, ayudante de peluquería, esteticista auxiliar, manicura, maquillador/a, depilador/a de cera fría, caliente o eléctrica, auxiliar de instituto de belleza.

#### Grupo 5

##### Personal administrativo

Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollan funciones transversales y complementarias a nivel interno de la empresa y que requieren un nivel medio de experiencia y conocimientos, bajo instrucciones y supervisión general de cualquier departamento de dirección de la empresa.

Equiparación de categorías: jefe administrativo, oficial de primera administrativo, oficial de segunda administrativo, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, recepcionista, telefonista.

#### Grupo 6

##### Personal subalterno

Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollan trabajos con un alto grado de supervisión, que exige conocimientos profesionales elementales y un periodo breve de adaptación.

Equiparación de categorías: aprendiz, guarda, personal de limpieza.

Tabla de equivalencia a los distintos niveles salariales

Peluquerías de Barcelona y provincia

CVE-DOGC-B-18323105-2018

Director	1
Titulado de grado superior o licenciado/a	2.1
Titulado de grado medio o diplomado/a	2.2
Oficial mayor de peluquería	3.1
Oficial de primera o estilista	3.2
Oficial de segunda	3.3
Especialista de belleza (centros de peluquería)	4.1
Ayudante de belleza	4.2
Ayudante de peluquería	4.2
Jefe administrativo	5.1
Oficial 1ª administrativo	5.2
Oficial 2ª administrativo	5.3
Auxiliar administrativo y auxiliar de caja	5.4
Recepcionista, telefonista	5.4
Guarda	6.1
Personal de limpieza	6.2
Aprendiz (SMI vigente)	

## Centros de estética y belleza de Cataluña

Director	1
Titulado de grado superior o licenciado/a	2.1
Titulado de grado medio o diplomado/a	2.2
Coordinador/a o esteticista	3.1
Esteticista grado superior	3.2
Esteticista titulada y/o diplomado	3.3
Profesional de especialidad	3.3
Esteticista auxiliar	4.1
Manicura	4.2

CVE-DOGC-B-18323105-2018

Maquillador/a	4.2
Depilador/a de cera fría, caliente o eléctrica	4.2
Especialista de peluquería (centros de estética)	4.3
Auxiliar de institutos de belleza	4.4
Jefe administrativo	5.1
Oficial 1ª administrativo	5.2
Oficial 2ª administrativo	5.3
Auxiliar administrativo y auxiliar de caja	5.4
Recepcionista; telefonista	5.4
Guarda	6.1
Personal de limpieza	6.2
Aprendiz (SMI vigente)	---

## Peluquerías de Tarragona, Lleida y Girona

Director	1
Titulado de grado superior o licenciado/a	2.1
Titulado de grado medio o diplomado/a	2.2
Oficial mayor de peluquería	3.1
Oficial de primera o estilista	3.2
Oficial de segunda	3.3
Especialista de belleza (centros de peluquería)	4.1
Ayudante de belleza	4.2
Ayudante de peluquería	4.3
Jefe administrativo	5.1
Oficial 1ª administrativo	5.2
Oficial 2ª administrativo	5.3
Auxiliar administrativo y auxiliar de caja	5.4
Recepcionista; telefonista	5.4
Guarda	6.1



CVE-DOGC-B-18323105-2018

Personal de limpieza	6.1
Aprendiz	6.1

#### Capítulo IV

Período de prueba, promoción profesional, ascensos, trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

#### Artículo 14

Período de prueba

1. El ingreso se considera provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba para cada grupo profesional y que se detalla a continuación:

- a) Grupo profesional 1: seis meses.
- b) Grupo profesional 2: seis meses.
- c) Grupo profesional 3: tres meses.
- d) Grupo profesional 4: tres meses.
- e) Grupo profesional 5: un mes. Excepto al jefe y el oficial administrativo que será tres meses.
- f) Grupo profesional 6: quince días.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

La situación de Incapacidad Temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectará al/la trabajador/a durante el período de prueba, salvo pacto en contrario, no interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 15

Promoción profesional y ascensos

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo. Para el resto de trabajadores, las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

- a) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- b) Titulación.
- c) Conocimiento del puesto de trabajo.
- d) Antigüedad.
- e) Formación continua y reciclaje.

Tanto en la elaboración de las bases para las pruebas, como en los Tribunales de calificación, podrán participar la representación de los trabajadores.

#### Artículo 16

Trabajos de superior e inferior puesto de trabajo y/o nivel retributivo

El personal podrá realizar trabajos de puestos de trabajo inmediatamente superior a aquellos que esté

CVE-DOGC-B-18323105-2018

clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda del tiempo legalmente establecido.

Durante el tiempo que dure esta prestación, las personas trabajadoras cobrarán la remuneración asignada al puesto de trabajo y nivel retributivo que desempeñan circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a una persona trabajadora a trabajos de un puesto de trabajo inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su puesto de trabajo de origen.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

## Artículo 17

### Movilidad funcional

La Dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores, cualquiera de las funciones propias de los diferentes puestos de trabajo dentro de su grupo profesional, siempre de acuerdo con lo que disponga la legislación vigente.

## Capítulo V

### Jornada, descanso y vacaciones

## Artículo 18

### Jornada

La jornada laboral será de 1755 horas anuales de presencia.

Días laborales anuales de trabajo: para todo el sector, y durante la vigencia del presente Convenio, el mínimo de días laborales será de 267 días al año.

Las empresas abonarán un plus de 40€ por la prestación de trabajo en festivo y/o domingo. No obstante, en el caso de que exista acuerdo con la empresa se podrá compensar con día y medio ininterrumpidos, salvo los contratos celebrados a partir de la publicación del presente Convenio que incluyan la prestación de trabajo en domingos y/o festivos. Se respetará todos aquellos acuerdos existentes al respecto.

## Artículo 19

### Descansos

Los/as trabajadores/as disfrutarán de un día y medio de descanso semanal como mínimo, teniendo preferentemente libre el domingo, siendo el medio día de descanso optativo preferentemente: sábado por la tarde o el lunes por la mañana. En los casos que un/a trabajador/a tuviese que trabajar un domingo o día festivo, no previsto en el calendario la compensación será de dos días de descanso ininterrumpidos, por acuerdo de las partes los dos días de descanso pueden ser acumulados. En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

## Artículo 20

### Horario

Salvo acuerdo de las partes, la jornada no ha de comenzar antes de las 9 horas ni finalizar después de las 20 horas. Salvo para los centros de trabajo que tengan instalado dos turnos o ejerzan en las grandes superficies.

CVE-DOGC-B-18323105-2018

Se establece un tiempo de descanso (bocadillo) dentro del horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 34.4 ET. Asimismo, en jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas, se establece un descanso de quince minutos, que se considerara jornada efectiva de trabajo. Dicho descanso se realizara durante el tiempo de espera de los clientes, siempre que éstos existan. No obstante, se deberá respetar lo dispuesto en el artículo 34.4 del ET.

#### Artículo 21

##### Prolongación de la jornada

El trabajador con independencia de la duración de su jornada, permanecerá en el establecimiento para atender a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de salida para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los 30 minutos.

En este caso, solucionarán este tiempo de más, ya sea reduciendo la jornada de trabajo en idéntico tiempo en días posteriores, o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre al mes siguiente.

Los trabajadores que tengan reducción de jornada por conciliación familiar, no estarán obligados a ampliar la jornada.

#### Artículo 22

##### Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán voluntarias. Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores o en ausencia de ésta, por la persona trabajadora se podrán realizar horas extraordinarias. Si no existe acuerdo entre las partes, se compensarán, preferentemente con tiempo de descanso, a disfrutar, en un plazo máximo de 30 días, con incremento del tiempo de descanso del 50%, y para el supuesto de abonarse, el importe será de un 50% más sobre el valor de una hora normal (ver artículo 30 del presente Convenio).

#### Artículo 23

##### Vacaciones

Todo el personal que se rija por este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año. El período o períodos de vacaciones anuales podrán darse en cualquier período del año, garantizando que, como mínimo, se realicen 14 días entre el día 7 de junio y los meses de julio a septiembre. El disfrute de las vacaciones se pactará en el seno de cada empresa, en los términos que establece el artículo 38.2ª del Estatuto de los trabajadores y, salvo pacto en contrario, se iniciarán a partir de la fecha de finalización del descanso semanal. De los 30 días de vacaciones naturales, como mínimo veintidós días tendrán que ser laborables, habiéndose de confeccionar un calendario de vacaciones durante el primer trimestre del año, haciéndolo público a los trabajadores. De existir representación sindical, la empresa intentará llegar a acuerdos con dicha representación. No obstante, a petición del/de la trabajador/a, la empresa extenderá una certificación del período de vacaciones que tiene asignadas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

#### Artículo 24

##### Licencias

CVE-DOGC-B-18323105-2018

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.
- e) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

f) Dos días por asuntos propios. De los cuales, no podrá coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con prolongación de vacaciones. Este apartado no afecta a aquellos trabajadores a los que, con fecha 31-12-2005, se les estuviese aplicando el Convenio de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia, al tener estos tres días más reconocidos de vacaciones al año, en las condiciones de disfrute marcadas en el mencionado Convenio. Los/as trabajadores/as que hayan causado baja en el sector perderán el derecho.

g) Un día de permiso por matrimonio de padres, hermanos e hijos de los dos cónyuges. El permiso será de dos días si el casamiento tiene lugar fuera de la Comunidad autónoma; 1 día ha de ser el de la ceremonia y el otro ha de ser el inmediatamente anterior o posterior, a elección del/de la trabajador/a.

h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Cuando el/la trabajador/a, dentro de su jornada laboral, requiera asistencia médica de familia y/o especialista de la Seguridad Social, las empresas concederán permiso, sin pérdida de retribución. Se dispondrá igualmente del mismo permiso, en el caso de necesidad de asistencia médica de familia, para el supuesto de familiares de primer grado.

En ambos casos el permiso será el necesario por el tiempo precisado al efecto, siempre previa justificación del volante facultativo. Dichos permisos serán independientes y cada uno de ellos estará limitado a 20 horas anuales no acumulables.

Para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.
- j) El personal que perciba incentivos (comisiones) y disfrute de los permisos retribuidos regulados en el presente Convenio y/o previstos en el artículo 37 del ET, dichas licencias serán retribuidas aplicando la siguiente fórmula:

$(\text{Salario inicial} + \text{comisiones (promedio de los últimos seis meses)} + \text{antigüedad}) / 6$

CVE-DOGC-B-18323105-2018

El abono se deberá efectuar en el mismo mes del hecho causante.

k) En los supuestos de permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar, la licencia se iniciará el primer día laboral siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Para lo no previsto en este artículo, deberá ajustarse a las previsiones del artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores o, en su caso, a la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007.

## Artículo 25

### Suspensión con reserva del puesto de trabajo

#### Por maternidad:

1. En el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma

CVE-DOGC-B-18323105-2018

simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por paternidad:

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

## Artículo 26

### Reducción jornada y acumulación lactancia

#### 1. Reducción de jornada

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en el párrafo anterior corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, salvo que por causa organizativa acreditada debidamente no fuera posible el otorgamiento, en cuyo caso se acordará la alternativa más favorable para la persona trabajadora. Las discrepancias que pudieran surgir al respecto serán resueltas por la jurisdicción de lo social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas a elección de la persona trabajadora.

#### 2. Acumulación de lactancia

La acumulación de lactancia se cuantifica en 15 días hábiles, que podrá unirse a la baja maternal y al periodo de vacaciones.

## Artículo 27

### Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

#### Excedencia forzosa

Se concederá a aquel/aquella trabajador/a que sea designado o elegido para un cargo público que imposibilite

CVE-DOGC-B-18323105-2018

su asistencia al trabajo. La duración de la excedencia será la del ejercicio del cargo. El reintegro deberá ser solicitado por el trabajador, dentro del mes siguiente al cese del cargo público. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

#### Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

#### Excedencia maternal, paterna y para el cuidado de un familiar

1. El/La trabajador/a tendrá derecho:

a) A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

2. El período de excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 28

##### Jubilación forzosa

Se estará, en todo momento, a la normativa legal al respecto.

#### Artículo 29

##### Jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

#### Capítulo VI

##### Régimen económico

#### Artículo 30

##### Salario hora/día individual

A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, se acudirá al salario hora individual, a través de la fórmula siguiente:

Salario hora individual = salario anual (salario base + antigüedad + comisiones) / Jornada anual

#### Artículo 31

##### Trabajo a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia este Convenio están fijadas para una jornada laboral completa.

CVE-DOGC-B-18323105-2018

El/la trabajador/a que tenga establecido un régimen laboral de un parte de jornada, percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su grupo y nivel retributivo.

## Artículo 32

### Características de la retribución

#### Principios generales:

##### 1. Sistema retributivo

El sistema que se establece en este Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que, de derecho y hecho, se venía aplicando en las empresas desde el primer momento en que este Convenio entre en vigor quedando establecido:

a) Salario garantizado: es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa y se establece en el anexo de este Convenio para cada puesto de trabajo. Su retribución será por catorce mensualidades, de las cuales dos son gratificaciones extraordinarias.

b) Salario inicial: solamente en aquellos establecimientos en que los trabajadores tengan la posibilidad fiable de controlar lo realmente ingresado por su actividad, y a opción de la empresa, se les podrá abonar su retribución con el salario inicial diario correspondiente a su puesto de trabajo más la participación en ingresos que se establece en el apartado 2 del presente artículo, en función del punto que le corresponda. Salvo en los centros de estética en que la remuneración de los puestos de trabajo recogidos en el punto 2, apartados b), c) y d), siempre se aplicará el salario inicial más la participación en ingresos, sin que, en ningún caso, la suma de las dos cantidades pueda ser inferior al salario garantizado de su grupo y nivel retributivo.

##### 2. Salario variable

Son los complementos o cantidades que se perciben según los porcentajes sobre la facturación pactada. Y sólo para los puestos de trabajo que a continuación se indican, y que son:

a. Oficial mayor de peluquería de señoras: recibirá además de los emolumentos que le corresponderían como oficial de 1ª, otra cantidad equivalente al 10% de dichos emolumentos por compensación de su responsabilidad.

b. El personal del grupo 2 (licenciados y diplomados): en su caso recibirá, los emolumentos que le correspondan, el porcentaje a percibir en concepto de salario variable será el que tenga establecido o establezca en un futuro, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

c. Profesionales de especialidad, oficiales/as de peluquería, esteticistas: también las especialidades de tatuaje y piercing, manicura, y maquillaje. Del total bruto sin IVA de los ingresos de su trabajo percibirán un 13%.

d. Auxiliares de peluquería, y esteticista auxiliar: estos puestos de trabajo tendrán un 3%, que se deducirá del 13% de los ingresos de los puestos de trabajo de oficiales y/o oficiales, indicados en el apartado c).

##### 3. Complemento de antigüedad

El presente Convenio no incluye dentro de su estructura salarial el complemento por antigüedad. A los/las trabajadores/as que estuviesen percibiendo cantidades en concepto de antigüedad, dicho concepto se les cambiará por uno nuevo, que pasará a denominarse plus de compensación, ver artículo 34.

## Artículo 33

### Incremento salarial

Para el año 2018, se establece un incremento del 1,20% para el salario inicial y un 2,20% para el salario garantizado sobre las tablas salariales del 2017 con efectos 01/01/2018 y de conformidad con el anexo I.

Para el año 2019 se establece los siguientes incrementos:

Salario inicial: IPC real de Catalunya del año 2018 con efectos 01/01/2019.

Salario garantizado: IPC real de Catalunya del 2018 + 1,00%, con efectos 01/01/2019.

Para el año 2020 se establece los siguientes incrementos:



CVE-DOGC-B-18323105-2018

Salario inicial: IPC real de Catalunya del año 2019 con efectos 01/01/2020.

Salario garantizado: IPC real de Catalunya del 2019 + 1,00%, con efectos 01/01/2020.

Para los años 2019 y 2020 la Comisión paritaria procederá a reunirse en el mes de enero del año en cuestión para, una vez constatado el IPC real de Catalunya, determinar las tablas salariales correspondientes para cada año.

En el supuesto que el IPC de Catalunya fuese negativo, no procederá detracción alguna.

#### Artículo 34

##### Plus de compensación

Este plus sustituye al complemento por antigüedad que se venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2006. Todos los trabajadores contratados a partir del 1 de enero del 2007, no generarán antigüedad. Los trabajadores que con fecha 31/12/2006, se encontrasen trabajando, ya consolidaron su antigüedad, a excepción de aquellos trabajadores que en el año 2007 generaron un nuevo quinquenio, que quedó igualmente consolidado. Este plus no será ni absorbible ni compensable, y en relación a este plus, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Una vez cambiado el concepto de antigüedad y actualizada la cantidad resultante, además del porcentaje que se acuerde de incremento en este Convenio colectivo, se incrementará con 0,70 más sobre dicha cantidad, y así, cada año.
- b) Este plus de compensación tendrá consideración salarial y se tendrá en cuenta para establecer el salario, así como en la retribución de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 35

##### Complemento ad personam

Una vez actualizados los salarios en las empresas con las tablas salariales de los correspondientes años de vigencia del Convenio, la diferencia entre lo que está cobrando el trabajador y las tablas, la cantidad que exceda, ha de pasar a este complemento. Excepto las cantidades por antigüedad, que pasarán a ser plus de compensación y las cantidades por primas o incentivos.

#### Artículo 36

##### Plus de vestuario y herramientas

El vestuario escogido por la empresa deberá ser renovado anualmente por ésta.

Las herramientas y utensilios necesarios para el desarrollo del trabajo, irán a cargo de las empresas, excepto las tijeras en el sector de peluquería, que en el supuesto de que las empresas no las facilitan, irán a cargo del trabajador y la empresa abonará en concepto de plus de herramientas para el año 2018 un importe de 6,16 euros mensuales.

Para los años 2019 y 2020 se revalorizarán en función de los incrementos establecidos en el artículo 33 para los respectivos años

#### Artículo 37

##### Gratificaciones extraordinarias

El personal que se rija por este Convenio ha de percibir dos pagas extraordinarias: la de verano y la de Navidad, que se han de hacer efectivas el 1 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, a razón del salario garantizado de un mes, más el plus de compensación, y que se devengarán:

- a) Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.
- b) Paga de Navidad: del 1 de enero al 30 de diciembre de cada año.

CVE-DOGC-B-18323105-2018

El personal que hubiera ingresado en la empresa en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, las recibirá a prorrateo, según el tiempo de trabajo.

Las empresas podrán prorratear mensualmente el importe de las dos pagas extraordinarias, de acuerdo con el trabajador.

## Capítulo VII

### Salud laboral en el centro de trabajo

#### Artículo 38

##### Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y disposiciones de desarrollo. Con independencia de lo establecido en dicha Ley las partes entienden que la salud es un derecho fundamental y que hay que trabajar en pro de que la salud en el trabajo sea un valor en sí mismo, por lo que se pacta que de acuerdo con la LPRL establecerán las empresas el modelo de organización de la prevención en la empresa.

La empresa designará con los representantes legales de los trabajadores con responsabilidad directa en salud laboral el número de trabajadores que deberán existir y que realicen funciones de prevención internas. También se pactará la formación que deberán tener estos últimos.

#### Artículo 39

##### Vigilancia de la salud

Con independencia de lo dispuesto en la Ley ya mencionada en el artículo 38, cada año, todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica a través de la Mutua o de la entidad sanitaria, debidamente autorizada para ello, que tengan las empresas contratadas. Esta revisión ha de estar de acuerdo con lo establecido en la LPRL.

#### Artículo 40

##### Mujer embarazada

En aquellos casos en que por prescripción facultativa y por realizar trabajos que puedan suponer peligro de interrupción del embarazo o riesgo para la madre y el feto (trabajos con productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), se resolverán a partir de dicha prescripción facultativa, las empresas asignarán, a la mujer embarazada, los puestos de trabajo de menos esfuerzo y peligro, garantizándole luego el puesto habitual, una vez se produzca el alumbramiento, para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## Capítulo VIII

### Mejoras de carácter social

#### Artículo 41

##### Complemento por accidente o enfermedad profesional

En caso de accidente de trabajo, las empresas complementaran la prestación de Incapacidad Temporal a que el/la trabajador/a tenga derecho hasta el 100% del salario promedio de los 12 últimos meses, desde el primer

CVE-DOGC-B-18323105-2018

día y hasta un máximo de 150 días. Dicho pago no repercutirá en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias a que el/la trabajador/a tenga derecho.

## Capítulo IX

### Contratación

#### Artículo 42

##### Definición y naturaleza de los contratos

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación:

##### 1. Contrato indefinido

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, tanto de forma verbal o escrita.

##### 2. Contratos de duración determinada

a) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos contemplados en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Agotada la duración máxima, no se podrá realizar este tipo de contrato al mismo trabajador, en la misma empresa o grupo de empresas, con independencia de la causalidad del mismo; salvo por causas de relevo o interinidad.

Cuando se extinga un contrato de duración determinada, se abonará la indemnización que legalmente corresponda.

##### 3. Contratos formativos

a) Contrato de prácticas: se podrán celebrar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

No serán inferiores a seis meses y son prorrogables hasta el máximo de dos años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% y 75% durante el primer y segundo año respectivamente, del puesto de trabajo para que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso esté por debajo del salario mínimo interprofesional.

b) Contratos para la formación y aprendizaje: tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% y 75% del puesto de trabajo para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional; no se podrá realizar a mayores de veinticinco años, con las excepciones que se establezcan legalmente.

La Comisión paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación, así como velará por el cumplimiento del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

CVE-DOGC-B-18323105-2018

#### 4. Contrato a tiempo parcial

Solo se podrán formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 35% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación serán comunicadas al trabajador con un preaviso de siete días. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma no prevista, se comunicará al trabajador el día anterior a su realización, salvo situaciones de urgencia sobrevenida en el propio día de su realización, en las que no sea posible la comunicación el día anterior.

Para el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio, hubiera una modificación legal de la normativa sobre la contratación temporal, se estará a lo establecido en la nueva regulación, adaptándolas, en todo caso, al espíritu de negociación del presente Convenio.

En lo no previsto en el presente artículo se estará lo dispuesto en el artículo 12 del ET.

### Capítulo X

#### Código de conducta laboral

##### Artículo 43

###### Principios generales

El presente Acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Sobre la notificación de las sanciones a los representantes legales de los trabajadores, se estará a lo que dispone la normativa legal.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

##### Artículo 44

###### Actitudes hostiles en el centro de trabajo

###### a) Acoso sexual:

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en la relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por los artículos 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

###### b) Acoso moral (mobbing):

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados del carácter de acoso moral o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

## Artículo 45

### Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

#### Faltas leves

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Hasta dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, y siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja o justificación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros 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 o festivo.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

#### Faltas graves

1. Más de dos 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, apartado 7.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
6. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
7. Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.
8. La falta de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

#### Faltas muy graves

1. Más de dos faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses.
2. La embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes durante el servicio.
3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.
4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a que pertenece.
5. El robo, hurto o malversación.
6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
7. La utilización habitual de palabras soeces, molestas e inadecuadas.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9. Las frecuentes riñas y pendencias 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 tipificadas como delito en el vigente Código Penal.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. Competencia desleal.

#### Artículo 46

##### Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiún a cuarenta y cinco días o despido.

#### Artículo 47

##### 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 48

##### Sanciones a las empresas

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

#### Capítulo XI

##### Varios

#### Artículo 49

##### Solución de conflictos extrajudiciales

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 50

##### Formación profesional continua

CVE-DOGC-B-18323105-2018

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional.
- e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales la homologación de las certificaciones.

2. La Comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el párrafo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

3. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, debiendo contar, en todo caso, con la autorización de la empresa.

5. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

6. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la Dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de formación.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que tenga mayor idoneidad y que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

8. En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión sectorial de futuro Acuerdo Nacional de Formación Continua de Cataluña, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del Convenio, 50% por las organizaciones patronales, y 50% por las sindicales.

9. Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

- a) Los planes de formación aprobados por la Comisión sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.
- b) Los planes de formación organizados por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión sectorial para la formación.

10. Control de calidad de la formación. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo adecuarán al marco profesional actual y a las directivas europeas en todos sus ámbitos, las calificaciones profesionales de los sectores incluidos en el ámbito de aplicación funcional de aquél.

Artículo 51

CVE-DOGC-B-18323105-2018

## Derechos sindicales

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que la actividad del sector en una parte importante, se desarrolla en empresas pequeñas, por lo que se acuerda que se reconocen a los/as delegados/as y miembros del Comité de empresa los derechos, garantías y funciones establecidas en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Para ello, la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo tendrá la función de detectar, evaluar, concretar, proponer y realizar el seguimiento de cuantas actuaciones sean necesarias relativas a las cuestiones referidas en el párrafo primero del presente artículo, y controlar la calidad de la formación profesional y la formación continua de los trabajadores afectados por el presente Convenio, a cuyo efecto se reunirá de forma obligatoria con una periodicidad cuatrimestral, a simple requerimiento de cualquiera de las organizaciones patronales o sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

## Artículo 52

### Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan las Leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este Convenio.

## Artículo 53

### Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

## Capítulo XII

### Igualdad de trato y oportunidades

## Artículo 54

### Principio de no discriminación

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical. Asimismo y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se velará por el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad las empresas adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, incluido el racial, étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.



## Artículo 55

### Principio de acción positiva

Para contribuir de forma eficaz en la aplicación del principio de no discriminación establecido en el artículo 55 del presente Convenio colectivo, y al desarrollo bajo el concepto de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, se desarrollará una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional del que se trate.

## Artículo 56

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

### Disposición adicional primera

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen, a una vez que la futura Ley de calificaciones profesionales entre en vigor a constituir una Comisión de trabajo para determinar la incidencia en el sector de peluquerías, estética y belleza, así como adaptar el Convenio a la Ley vigente 5/2002 y normas que lo desarrollen en cada momento.

### Disposición adicional segunda

Los/as trabajadores/as que, a fecha 31 de diciembre del 2005, el Convenio de aplicación fuese el de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia, conservarán a título individual:

Natalidad: la trabajadora embarazada disfrutará de 112 días (ciento doce días) de Incapacidad Transitoria, a elección de la interesada, con derecho a cambiar de puesto el trabajo, por prescripción facultativa, a partir del cuarto mes.

CVE-DOGC-B-18323105-2018

Se tendrá especialmente en cuenta aquellos puestos, de trabajo que por sus condiciones de dureza, toxicidad y otras causas puedan producir trastornos en el embarazo, aborto o deformaciones del feto.

Atención por gastos de maternidad o paternidad como compensación en concepto de ayuda. Se fija para este concepto la suma de 65 euros, en el bien entendido de que si padre y madre trabajan en la misma empresa, percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad, de una sola vez por cada hijo.

Vacaciones: todo el personal afectado por el Convenio de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año y tres días más: uno a elección del empresario y los otros 2 a elección del trabajador, que no puede disfrutarse en una semana que tenga una fiesta intersemanal ni en período de Navidad, ni Semana Santa o de vacaciones, salvo pacto entre las partes. La parte a que corresponda ha de comunicar estos tres días con una semana de antelación.

Complemento por enfermedad o accidente: en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas han de complementar las prestaciones económicas a que el/la trabajador/a tenga derecho hasta el 100% de la cotización correspondiente, desde el primer día, y con un tope máximo de 90 (noventa días).

En caso de enfermedad con hospitalización, dicho complemento del 100%, se extenderá durante el período de hospitalización más un período de la misma duración para su recuperación, con el mismo tope de 90 (noventa) días.

En el caso de IT, los tres primeros días el/la trabajador/a a de percibir el 60% de la base de cotización sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año, entendiéndose año natural, por lo que se cobran los 3 primeros días al 60% de la base de cotización en la primera IT y un día, de los tres primeros, al 60% de la base de cotización en la segunda IT.

En el caso de IT a partir del cuarto día se abonará el 75% de la base de cotización.

En caso de baja por maternidad se complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, durante la totalidad de la baja reglamentaria.

En el caso de IT derivada de un aborto natural o por prescripción facultativa, la empresa ha de complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, desde el primer día hasta los 30 días siguientes.

#### Disposición adicional tercera

Los/as trabajadores/as que, a fecha 31 de diciembre del 2005, el Convenio de aplicación fuese el de Institutos de belleza y centros de estética de Cataluña, conservarán a título individual:

Premio de fidelidad y constancia: por este concepto el personal tendrá derecho a percibir una mensualidad de cuantía fija más antigüedad o en su caso, de salario garantizado, más antigüedad, en ambos casos al cumplir los quince, veinte y veinticinco años de servicios interrumpidos en la misma empresa.

#### Disposición adicional cuarta

Los/as trabajadores/as que, a fecha 31 de diciembre de 2005, el Convenio de aplicación fuese el Convenio general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (estatal), conservarán el plus de transporte de acuerdo a las cantidades establecidas en las tablas salariales anexas.

#### Disposición final

Con el fin de mantener unas condiciones homogéneas dentro de las empresas afectas por los ámbitos funcional y territorial del presente Convenio, las partes consideran que las condiciones que se establecen en el mismo tienen consideración de mínimos, y por lo tanto prevalecerá el principio de norma más favorable en el supuesto de que cualquier Convenio colectivo de ámbito inferior disponga lo contrario.

#### Anexo 1

## Tablas salariales 2018

## Tablas salariales de peluquerías

## A) Barcelona y provincia

<b>Grupo/Nivel</b>	<b>Salario inicial</b>	<b>Salario garantizado</b>
Grupo I Personal directivo	-----	1.482,16
Grupo II Personal titulado		
Nivel 2.1	-----	998,98
Nivel 2.2	-----	899,09
Grupo III Personal técnico		
Nivel 3.1	-----	1.016,57
Nivel 3.2	577,36	974,47
Nivel 3.3	521,32	896,26
Grupo IV Personal especialista		
Nivel 4.1	521,32	896,26
Nivel 4.2	462,63	834,42
Grupo V Personal administrativo		
Nivel 5.1	-----	1.016,57
Nivel 5.2	-----	974,47
Nivel 5.3	-----	896,26
Nivel 5.4	-----	834,42
Grupo VI Personal subalterno		
Nivel 6.1	-----	828,32
Nivel 6.2	-----	735,90

## Tarragona, Lleida y Girona

<b>Grupo/Nivel</b>	<b>Salario inicial</b>	<b>Salario garantizado</b>
Grupo I Personal directivo	-----	1.483,62
Grupo II Personal titulado		

CVE-DOGC-B-18323105-2018

Nivel 2.1	-----	1.004,74
Nivel 2.2	-----	904,26
Grupo III Personal técnico		
Nivel 3.1	-----	812,51
Nivel 3.2	-----	792,57
Nivel 3.3	-----	785,14
Grupo IV Personal especialista		
Nivel 4.1	-----	812,51
Nivel 4.2	-----	735,90
Nivel 4.3	-----	783,54
Grupo V Personal administrativo		
Nivel 5.1	-----	812,51
Nivel 5.2	-----	792,57
Nivel 5.3	-----	783,54
Nivel 5.4	-----	735,90
Grupo VI Personal subalterno		
Nivel 6.1	-----	735,90
Plus transporte por día de trabajo	-----	1,68

Tablas salariales centros de estética y belleza

Barcelona, Lleida, Tarragona y Girona

Grupo/Nivel	Salario inicial	Salario garantizado
Grupo I Personal directivo	-----	1.510,81
Grupo II Personal titulado		
Nivel 2.1	832,84	1.018,15
Nivel 2.2	713,86	916,33
Grupo III Personal técnico		
Nivel 3.1	499,70	890,91

CVE-DOGC-B-18323105-2018

Nivel 3.2	439,76	858,54
Nivel 3.3	428,33	839,97
Grupo IV Personal especialista		
Nivel 4.1	356,93	763,31
Nivel 4.2	392,63	763,61
Nivel 4.3	428,33	839,97
Nivel 4.4	237,95	763,61
Grupo V Personal administrativo		
Nivel 5.1	-----	1.215,17
Nivel 5.2	-----	1.037,89
Nivel 5.3	-----	931,23
Nivel 5.4	-----	860,63
Grupo VI Personal subalterno		
Nivel 6.1	-----	860,63
Nivel 6.2	-----	742,45

(18.323.105)