



RESUMEN

Convenio de Peluquerías, Centros de Estética y Belleza de Cataluña 2018-2020



FIRMADO EL V CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERIAS, CENTROS DE ESTÉTICA Y BELLEZA DE CATALUÑA, 2018-2020

El Convenio lo firma, la Federació de Serveis de la UGT de Catalunya, sindicato mayoritario, y la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCiSCCOO), con las patronales del sector, la Federació Catalana de Gremis i Corporacions Artesanes de Perruqueria i Bellesa, la Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa y el Gremi Artesà d'Estètica i Bellesa de Catalunya.

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:

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.

INDICE

Artículo 12. Grupos Profesionales	3
Artículo 13. Tabla de equivalencia a los distintos niveles salariales	3
Artículo 18. Jornada	4
Artículo 19. Descansos	4
Artículo 20. Horario	4
Artículo 21. Prolongación de la jornada.	4
Artículo 22. Horas Extraordinarias	4
Artículo 23. Vacaciones	4
Artículo 24. Licencias.	5
Grados de consanguinidad y afinidad	6
Artículo 28. Jubilación parcial	6
Artículo 30. Salario hora/día individual.	6
Artículo 34. Plus compensación	7
Artículo 36. Plus vestuario y herramientas	7
Artículo 40. Mujer embarazada	7
Artículo 41. Complemento por accidente o enfermedad profesional	7
Disposición adicional segunda	7
TABLAS SALARIALES 2018	9-10

ACTIVIDADES INCLUIDAS EN ESTE CONVENIO

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 pelo y pestañas.

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.

Artículo 13. Tabla de equivalencia a los distintos niveles salariales.

Peluquerías de Barcelona y Provincia

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 diplomada	3.3
Profesional de Especialidad	3.3
Esteticista Auxiliar	4.1
Manicura	4.2
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
Personal de Limpieza	6.1
Aprendiz (SMI vigente)	6.1

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 un 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.

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, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador 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 prolongar 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 periodo 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 periodo 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.

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, por 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 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.

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.

Parejas de hecho. 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:

(Salario inicial + comisiones (promedio de los últimos seis meses) + antigüedad) / 6

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.

Grados de consanguinidad y afinidad



Artículo 28. Jubilación parcial

Todo trabajador menor de 65 años tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos legalmente previstos, quedando la empresa obligada a aceptarlo siempre que la jubilación se solicite y obtenga el nivel máximo previsto en dicha norma, en cuyo caso la empresa deberá efectuar la contratación de personal prevista en la citada norma.

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 34. Plus 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 36. Plus 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 faciliten, 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 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.

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 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.

*** Disposición adicional segunda**

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. 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.

ASESORIA LABORAL DE FeSMC-UGT

TIENES DUDAS!

Sobre tu contrato, nómina, jornada, permisos, vacaciones, etc., o cualquier otro problema laboral, no dudes en ponerte en contacto con nuestra Asesoría. Disponemos de asesores especializados en éste convenio.

LLÁMANOS! ESTAMOS A TU SERVICIO,
PARA AYUDARTE, PARA ORIENTARTE.

Tel.: 93 304 68 06/03
Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta
08001 Barcelona

Horario: lunes a jueves de 09:30 a 14:00 y de
16:00 a 19:00
Viernes de 09:00 a 15:00

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcutg.cat

Convenis – Legislació –
Notícies – Enllaços...



TABLAS SALARIALES 2018

TABLAS SALARIALES EN CENTROS DE ESTÉTICA Y BELLEZA DE CATALUÑA

	Salario inicial	Salario garantizado
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO		
NIVEL 1.1.	-----	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
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 ADMINISTR.		
NIVEL 5.1	-----	1.215,17
NIVEL 5.2	-----	1.037,89
NIVEL 5.3	-----	931,23
NIVEL 5.4	-----	860,63
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO		
NIVEL 6.1	-----	860,63
NIVEL 6.2	-----	742,45

TABLAS SALARIALES 2018

TABLAS SALARIALES DE PELUQUERIAS DE SEÑORAS DE BARCELONA Y PROV.

TABLAS SALARIALES DE PELUQUERIAS DE TARRAGONA, LLEIDA Y GIRONA.

	Salario inicial	Salario garant.
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO	-----	1.482,16
GRUPO II. PERSONAL TITULADO		
NIVELL 2.1	-----	998,98
NIVELL 2.2	-----	899,09
GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO		
NIVELL 3.1	-----	1.016,57
NIVELL 3.2	577,36	974,47
NIVELL 3.3	521,32	896,26
GRUPO IV. PERSONAL ESPECIALISTA		
NIVELL 4.1.	521,32	896,26
NIVELL 4.2	462,63	834,42
GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIU		
NIVELL 5.1	-----	1.016,57
NIVELL 5.2	-----	974,47
NIVELL 5.3	-----	896,26
NIVELL 5.4	-----	834,42
GRUPO VI. PERSONAL SUBALTERNO		
NIVELL 6.1	-----	828,32
NIVELL 6.2	-----	735,90

	Salario inicial	Salario garant.
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO	-----	1.483,62
GRUPO II. PERSONAL TITULADO		
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 V. PERSONAL SUBALTERNO		
NIVEL 6.1	-----	735,90
Plus transporte por día trabajado	-----	1,68

* **Salario garantizado:** Es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa y se establece en el anexo del convenio colectivo para cada categoría profesional. Su retribución será por catorce mensualidades, de las cuales dos son gratificaciones extraordinarias.

* **Salario Inicial:** Sólo 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 categoría profesional más la participación en ingresos que se establece en el apartado de salario variable del convenio colectivo.



Som

som drets, som lluita



**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya**

Sindicat Neteja

Rambla del Raval, 29-35, 4^a planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 6806/03**
Fax 93 304 68 81

fesmc.ugt@catalunya.ugt.org

www.fesmcutg.cat