

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****RESOLUCIÓN EMT/2427/2024, de 11 de junio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (código de convenio núm. 79002515012006).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (código de convenio nº 79002515012006), suscrito en fecha 29 de abril de 2024, y enmendado en fecha 7 de junio de 2024, por la parte empresarial por la Federación Catalana de Peluquerías y Belleza de Cataluña; Gremio de Estética y Belleza de Cataluña; Gremio Arte de Barcelona; la Asociación de Peluqueros de Osona; la Asociación de Estilistas de Lleida "ASELLE"; el Gremio Artesano de Peluquería y Estética Bages (Manresa); el Gremio Artesano de Peluquería de Olot y Comarca; el Gremio de Peluquería y Estética Mataró y Maresme; la Unión de Peluquería y Estética Vallès Oriental; el Gremio de Peluqueros de Gerona y Provincia; la Asociación de Peluqueros y Esteticistas Alt Empordà; la Asociación de Peluquería y Barbería de Tarragona y Lérida; y el Gremio Artesa Peluquerías de Señora de Barcelona (GAPSBCN); y por la parte social, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Cataluña (FESMC-UGT) y por la Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Cataluña (FCIS-CCOO), y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 11 de junio de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

VII Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2024, 2025 y 2026.

Capítulo I

Normas de configuración del Convenio

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio se suscribe, de una parte, por Federació Catalana de Perruqueries i Belesa de Catalunya; Gremi d'Estètica i Bellesa de Catalunya; Gremi Art de Barcelona; Associació de Perruquers d'Osona; Associació de Estilistes de Lleida "ASELLE" (Lleida); Gremi Artesà de Perruqueria i Estetica Bages (Manresa); Gremi Artesà de Perruqueria d'Olot i Comarca; Gremi de Perruqueria i Estètica Mataró i Maresme; Unió de Perruqueria i Estètica Vallès Oriental; Gremi de Perruquers de Girona i Província; Associació de Perruquers i Esteticistes Alt Empordà; Associació de Perruqueria i Barberia de Tarragona i Lleida i Gremi Artesa Perruqueries de Senyora de Barcelona (GAPSBCN) y de otra parte, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FESMC-UGT) y 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 han sido 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 que estén 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.

Artículo 5

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y con independencia de su fecha de publicación oficial.

Tiene una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 6

Denuncia y revisión

La denuncia efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del ET deberá efectuarse durante el último trimestre a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas 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 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 caso de existir prórroga del convenio 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 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 inaplicación de las condiciones de trabajo previsto en el artículo 53 del cuerpo del presente convenio.

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 correos electrónicos:

Patronal: espinet@icab.cat

FESMC-UGT: mberruezo@catalunya.ugt.org

FCIS-CCOO: cdelbarrio@ccoo.cat

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) Confeccionar las tablas 2025 y 2026 así como, de proceder, determinar las revisiones salariales, todo ello de conformidad con las previsiones contenidas 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 art. 83 del Estatuto de los trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

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 serán 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. Personal directivo:

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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.

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 puesto de trabajo: director/a.

Grupo 2. Personal titulado/a (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 puesto de trabajo: 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 del puesto de trabajo: 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 del puesto de trabajo: 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 del puesto de trabajo: 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 del puesto de trabajo: Aprendiz, guarda, personal de limpieza.

Tabla de equivalencia A los distintos niveles salariales

Peluquerías de Barcelona y provincia

Director/a	1
Titulado/da de Grado Superior Licenciado/a	2.1
Titulado/da de Grado Medio Diplomado/a	2.2

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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/a Administrativo	5.1
Oficial 1ª Administrativo/va	5.2
Oficial 2ª Administrativo/va	5.3
Auxiliar Administrativo/va 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 Catalunya

Director/a	1
Titulado/da de Grado Superior Licenciado/a	2.1
Titulado/da de Grado Medio 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
Maquillador/a	4.2
Depilador/a de cera fría, caliente o eléctrica	4.2
Especialista de Peluquería (centros de Estética)	4.3

CVE-DOGC-B-24184060-2024

Auxiliar de Institutos de Belleza	4.4
Jefe/a Administrativo	5.1
Oficial 1ª Administrativo/va	5.2
Oficial 2ª Administrativo/va	5.3
Auxiliar Administrativo/va 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/a	1
Titulado/da de Grado Superior Licenciado/a	2.1
Titulado/da de Grado Medio 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/a Administrativo	5.1
Oficial 1ª Administrativo/va	5.2
Oficial 2ª Administrativo/va	5.3
Auxiliar Administrativo/va y Auxiliar de Caja	5.4
Recepcionista, Telefonista	5.4
Guarda	6.1
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, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes (empresa y persona trabajadora)

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 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

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 de la persona trabajadora 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 abonaran un plus de 60,00€ por la prestación de trabajo en festivo y/o domingo. En el caso de que exista acuerdo con la empresa se podrá compensar con día y medio ininterrumpidos.

No obstante, los contratos celebrados a partir del 28 de noviembre de 2018 que incluyan la prestación de trabajo en domingos y/o festivos como jornada ordinaria de la persona trabajadora quedaran excluidos del abono de dicho plus.

Se respetará todos aquellos acuerdos existentes al respecto.

Registro de jornada y control horario

Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, se pondrá a disposición del trabajador con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

Con carácter mensual, la representación legal de los trabajadores tendrá a disposición la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 19

Descansos

Las personas trabajadoras disfrutarán de 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.

Se establece un tiempo de descanso (bocadillo) dentro del horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 34.4 del 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 realizará 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, compensarán 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 y, salvo pacto en contra, 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

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 o pareja de hecho, iniciándose su cómputo el primer día laborable de la persona afectada.
- B) Dos días hábiles, por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días
- C) 5 días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso podrá disfrutarse por parte del/la trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.
- D) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.
- E) 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.
- F) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 17 días hábiles consecutivos que podrá unirse a la baja maternal y al periodo de vacaciones.
- G) Dos días hábiles por asuntos propios sin necesidad de justificación. De los cuales, no podrá coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con prolongación de vacaciones.
- H) Un día hábil, a realizar el primer día laborable siguiente al hecho causante, 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 de la persona trabajadora
- I) 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
- J) 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

CVE-DOGC-B-24184060-2024

anuales no acumulables.

Para acudir a tratamientos oncológicos y/o para acompañar a familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad a dichos tratamientos se dispondrá de 10 horas/años adicionales a las 20 horas que dispone el párrafo anterior.

K) 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:

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

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

L) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

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. Del 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a las personas 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.

Artículo 25

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Por maternidad:

1. En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente a continuación del parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor diferente de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente a continuación al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, cumpliendo con los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir del alta de la fecha hospitalaria. Se excluye de dicho computo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre

CVE-DOGC-B-24184060-2024

biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

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. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabaja en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultaneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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 parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 26

Reducción Jornada por guarda legal

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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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.

Artículo 27

Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

Excedencia forzosa:

Se concederá a aquel/la trabajador/a que sea designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. La duración de la excedencia será la del ejercicio del cargo.

El reingreso 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 para atender el cuidado de hijo:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La reserva del puesto de trabajo será durante los 3 años.

Excedencia por cuidado de un familiar y/o conyugue y/o pareja de hecho:

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 28

Jubilación ordinaria

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

Artículo 29

Jubilación parcial

Todo trabajador menor de 65 años, que cumpla con los requisitos establecidos por la ley para poder acceder a la jubilación parcial, la empresa quedará obligada a aceptarlo, debiendo efectuarse en este caso la contratación de personal prevista en la misma normativa.

En el no contenido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente 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:

$$\text{Salario hora individual} = \frac{\text{salario anual (salario base + antigüedad + comisiones)}}{\text{Jornada anual}}$$

Artículo 31

Contrato a tiempo parcial

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

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 categoría profesional.

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, oficialas/es 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 oficialas 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

2024: Incremento salarial: 3,00 %. Con efectos de 1/1/2024 y de conformidad con las tablas salariales del anexo I. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, el diferencial se aplicará con efectos de 01/01/2024 y con un máximo del 1%.

2025: Incremento salarial: 3,00 %. Con efectos de 1/1/2025. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, el diferencial se aplicará con efectos de 01/01/2025 y con un máximo del 1%.

2026: Incremento salarial: 1,50 %. Con efectos de 1/1/2026. Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 1,50 %, el diferencial se aplicará con efectos de 01/01/2027 y con un máximo del 2,50%.

El salario inicial para las empresas de Peluquería de Barcelona y provincia, se aplicarán también, a las provincias de Lleida, Tarragona y Girona de conformidad con las tablas del anexo I. No obstante, se respetará como condición más beneficiosa el salario que pudiera percibir la persona trabajadora con antelación la presente aplicación.

Las empresas dispondrán hasta el 30 de junio de 2024 para abonar los posibles atrasos devengados, como consecuencia de la aplicación del incremento. Dicha obligación la tendrá las empresas representadas por la patronal firmante del presente convenio.

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 0,80€ 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 faciliten, irán a cargo del trabajador y la empresa abonará en concepto de Plus de herramientas para el año 2024 un importe de 6,82 euros mensuales.

Para los años 2025 y 2026 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.

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 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.

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 internos. 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 o enfermedad profesional, 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.

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. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
2. Contratos por circunstancias de la producción.

CVE-DOGC-B-24184060-2024

Se podrá celebrar contrato por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

3. Contrato formativo

A) Contrato para la obtención de la práctica profesional

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguiente a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.

El trabajador debe entregar a la Empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o certificación profesional o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que de derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación o certificación profesional requerida para el contrato a concertar.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, no pudiendo ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior al año en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

El período de prueba para el personal con contrato para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a un mes.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

La retribución establecida para este tipo de contratos será la fijada en este Convenio Colectivo para el grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona.

B) Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia se regirá, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en la normativa legal vigente que le sea de aplicación en cada momento.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

CVE-DOGC-B-24184060-2024

No podrán celebrarse contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las Actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el artículo 9.1 del presente Convenio colectivo.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

La retribución establecida para este tipo de contratos no podrá ser inferior al 65% el primer año y al 85% el segundo año, del grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo real de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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 en 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

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. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
5. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
6. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta o festivo.
7. 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.

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 45

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 46

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 47

Desconexión digital

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
3. Las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 48

Quebranto de moneda

De existir un descuadre, ya sea positivo o negativo, no procederá a detraer dichas cantidades a la persona trabajadora, salvo que se acredite que dicho descuadre es ocasionado por voluntad de la persona trabajadora y conlleva un perjuicio a la empresa.

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 Catalunya 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

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

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

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Capítulo XIII

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 54

Igualdad de trato y oportunidades

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 55

Igualdad retributiva

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

Por este motivo, las empresas estarán obligadas a llevar un registro de valores medios de los salarios, de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder mediante la representación legal de los trabajadores de la empresa, en el registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones en los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro Salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 56

Medidas específicas para prevenir el acoso. Protocolo de actuación

1. La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.
2. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.
3. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.
4. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.
5. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.
6. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
7. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.
8. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.
9. Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.
10. A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.
11. Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

Disposiciones finales

Primera

Las partes firmantes de este convenio se comprometen, a constituir una comisión de trabajo para adaptar el convenio a la Ley orgánica 3/2022 de 31 de marzo de Ordenación e integración de la formación profesional.

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.

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

CVE-DOGC-B-24184060-2024

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 tiene que 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.

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.

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.

Quinta

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 I

Tablas salariales de peluquerías

A) Peluquerías de señoras de Barcelona y provincia

CVE-DOGC-B-24184060-2024

Grupo/nivel	(*) Salario inicial 2024	Salario garantizado 2024
Grupo I. Personal directivo		1.686,31
Grupo II. Personal titulado		
Nivel 2.1		1.136,58
Nivel 2.2		1.134,00
Grupo III. Personal técnico		
Nivel 3.1		1.156,59
Nivel 3.2	644,08	1.134,00
Nivel 3.3	581,57	1.134,00
Grupo IV. Personal especialista		
Nivel 4.1	581,57	1.134,00
Nivel 4.2	516,09	1.134,00
Grupo V. Personal administrativo		
Nivel 5.1		1.156,59
Nivel 5.2		1.134,00
Nivel 5.3		1.134,00
Nivel 5.4		1.134,00
Grupo VI. Personal subalterno		
Nivel 6.1		1.134,00
Nivel 6.2		1.134,00

B) Peluquerías de señoras de Tarragona, Lleida y Girona.

Peluquerías de señores de Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona

Grupo/nivel	(*) Salario inicial 2024	Salario garantizado 2024
Grupo I. Personal directivo		1.651,07
Grupo II. Personal titulado		
Nivel 2.1		1.143,12

CVE-DOGC-B-24184060-2024

Nivel 2.2		1.134,00
Grupo III. Personal técnico		
Nivel 3.1		1.134,00
Nivel 3.2	644,08	1.134,00
Nivel 3.3	581,57	1.134,00
Grupo IV. Personal especialista		
Nivel 4.1	581,57	1.134,00
Nivel 4.2	516,09	1.134,00
Nivel 4.3		1.134,00
Grupo V. Personal administrativo		
Nivel 5.1		1.134,00
Nivel 5.2		1.134,00
Nivel 5.3		1.134,00
Nivel 5.4		1.134,00
Grupo VI. Personal subalterno		
Nivel 6.1		1.134,00
Plus transporte por día trabajado		1,90

Tablas salariales centros de estética y belleza

A) Barcelona, Lleida, Tarragona y Girona

Grupo/nivel	(*) Salario inicial 2024	Salario garantizado 2024
Grupo I. Personal directivo		1.718,89
Grupo II. Personal titulado		
Nivel 2.1	929,09	1.158,39
Nivel 2.2	796,34	1.134,00
Grupo III. Personal técnico		
Nivel 3.1	557,46	1.134,00

CVE-DOGC-B-24184060-2024

Nivel 3.2	490,58	1.134,00
Nivel 3.3	477,84	1.134,00
Grupo IV. Personal especialista		
Nivel 4.1	398,18	1.134,00
Nivel 4.2	438,01	1.134,00
Nivel 4.3	477,84	1.134,00
Nivel 4.4	265,44	1.134,00
Grupo V. Personal administrativo		
Nivel 5.1		1.382,54
Nivel 5.2		1.180,84
Nivel 5.3		1.134,00
Nivel 5.4		1.134,00
Grupo VI. Personal subalterno		
Nivel 6.1		1.134,00
Nivel 6.2		1.134,00

(*) En ningún caso, el salario inicial establecido en tablas más los complementos variables regulados en el artículo 32 b) del Convenio, no podrá ser inferior a 15,876,00€ brutos/año.

(24.184.060)