

## ALTRES DISPOSICIONS

### DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

**RESOLUCIÓ EMT/2427/2024, d'11 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi de conveni núm. 79002515012006).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi de conveni núm. 79002515012006), subscrit en data 29 d'abril de 2024, i esmenat en data 7 de juny de 2024, per la part empresarial per, la Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa de Catalunya; Gremi d'Estètica i Bellesa de Catalunya; Gremi Art de Barcelona; l'Associació de Perruquers d'Osona; l'associació d'estilistes de Lleida "ASELLE"; el Gremi Artesà de Perruqueria i Estètica Bages (Manresa); el Gremi Artesà de Perruqueria d'Olot i Comarca; el Gremi de Perruqueria i Estètica Mataró i Maresme; la Unió de Perruqueria i Estètica Vallès Oriental; el Gremi de Perruquers de Girona i Província; l'Associació de Perruquers i Esteticistes Alt Empordà; l'Associació de Perruqueria i Barberia de Tarragona i Lleida; i el Gremi Artesà Perruqueries de Seniors de Barcelona (GAPSBCN); i per la part social, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de l'UGT de Catalunya (FESMC-UGT) i per la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCIS-CCOO), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball; i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmenat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Barcelona, 11 de juny de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

VII Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2024, 2025 i 2026.

Capítol I

## Normes de configuració del Conveni

### Article 1

#### Determinació de les parts

El present Conveni es subscriu, d'una part, per Federació Catalana de Perruqueries i Bellesa 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 Estètica 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 Artesà Perruqueries de Seniors de Barcelona (GAPSBCN) i d'una altra part, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FESMC-UGT) i la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCIS-CCOO).

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

### Article 2

#### Àmbit d'aplicació funcional

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

Perruqueria de seniores i cavallers (barberia).

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

Manicura, pedicura i depilació en tots els vessants.

Tatuatges i pírcing, micropigmentació, làser i llum polsada.

Bronzejat.

Extensions de pestanies, cabells i pròtesis capil·lars.

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

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

### Article 3

#### Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball compresos a l'àmbit ja esmentat que estiguin establerts a Catalunya, encara que la seu social de l'empresa estigui fora d'aquest territori autonòmic.

### Article 4

#### Àmbit d'aplicació personal

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

### Article 5

CVE-DOGC-A-24184060-2024

### Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la signatura del present conveni i amb independència de la seva data de publicació oficial.

Té una vigència de tres anys, des de l'1 de gener del 2024 al 31 de desembre del 2026.

### Article 6

#### Denúncia i revisió

La denúncia efectuada per qualsevol de les parts legitimades per a això de conformitat amb el que es disposa en l'article 87 de l'ET s'haurà d'efectuar durant l'últim trimestre a la data de venciment o de qualsevol de les seves prorrogues davant l'autoritat laboral competent. En el termini màxim de dos mesos, després de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar una plataforma de negociació raonada sobre els punts a negociar. Les negociacions s'han d'iniciar als tretze dies hàbils de la presentació de la plataforma raonada.

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

En cas d'existir pròrroga conveni i amb efectes de primers d'any de què es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest conveni han de patir anualment les revisions d'índexs de preus al consum real de l'any anterior de l'estat.

### Article 7

#### Garantia personal

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

Tota disposició de rang superior al present Conveni que representi una millora a favor dels/de les treballadors/ores, i superi globalment els acords d'aquest Conveni, serà d'aplicació al present Conveni a partir de la seva entrada en vigor.

### Article 8

#### Vinculació a la totalitat

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

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

### Article 9

#### Comissió paritària

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

CVE-DOGC-A-24184060-2024

La Comissió paritària haurà de ser informada i notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball previst a l'article 53 del cos del present conveni.

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

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

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

Patronal: [espinet@icab.cat](mailto:espinet@icab.cat)

FESMC-UGT: [mberruezo@Catalunya.ugt.org](mailto:mberruezo@Catalunya.ugt.org)

FCIS-CCOO: [cdebarrio@ccoo.cat](mailto:cdebarrio@ccoo.cat)

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.

B) Mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades als articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

C) Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació pel que fa a l'ocupació al sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

D) Confeccionar les taules 2025 i 2026 així com, de procedir, determinar les revisions salarials, tot això de conformitat amb les previsions contingudes en l'article 33 del present conveni

Per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir al si de l'esmentada comissió, i en base a les previsions contingudes a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Capítol II

### Organització del treball

#### Article 10

##### Direcció i control del treball

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

#### Article 11

##### Relacions laborals

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

A) Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).

B) Qualitat de vida laboral.

- C) La cooperació en el canvi de sistemes.
- D) La formació permanent.
- E) El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- F) Noves formes de gestió.

### Capítol III

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

#### Article 12

##### Grups professionals

El sistema de classificació professional que preveu aquest conveni col·lectiu s'estructura en grups professionals i nivells salarials, i substitueix l'anterior basat en categories professionals segons el que disposa l'equiparació de categories i taula d'equivalència salarial que s'enumera per als diferents grups dins del següent article.

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

Dins del grup professional es determinen diferents nivells salarials. Els criteris que cal tenir en compte per aplicar-los seran en consonància a les definicions que per a les diferents categories professionals va disposar el III Conveni col·lectiu.

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

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

#### Article 13

##### Definició dels grups professionals

###### Grup 1. Personal directiu:

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

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

Equiparació de llocs de treball: director/ora.

#### Grup 2. Personal titulat (formació universitària):

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

Equiparació de llocs de treball: Titulat de grau superior/licenciat/ada, Titulat de grau mitjà/diplomat/ada.

#### Grup 3. Personal tècnic:

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

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

#### Grup 4. Personal especialista:

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

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

#### Grup 5. Personal administratiu:

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

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

#### Grup 6. Personal subaltern:

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

Equiparació de llocs de treball: aprenent, guarda, personal de neteja.

### Taula d'equivalència als diferents nivells salarials

#### Perruqueries de Barcelona i província

Director/a	1
Titulat/ada de grau superior llicenciat/ada	2.1
Titulat/ada de grau mitjà diplomada/ada	2.2
Oficial major de perruqueria	3.1
Oficial de primera o estilista	3.2
Oficial de segona	3.3
Especialista en bellesa (centres de perruqueria)	4.1
Ajudant de bellesa	4.2

CVE-DOGC-A-24184060-2024

Ajudant de perruqueria	4.2
Cap administratiu/iva	5.1
Oficial 1a administratiu/iva	5.2
Oficial 2a administratiu/iva	5.3
Auxiliar administratiu/va i auxiliar de caixa	5.4
Recepcionista, telefonista	5.4
Guarda	6.1
Personal de neteja	6.2
Aprenent (SMI vigent)	

## Centres d'Estètica i Bellesa de Catalunya

Director/a	1
Titulat/ada de grau superior llicenciat/ada	2.1
Titulat/ada de grau mitjà diplomat/ada	2.1
Coordinador/ora esteticista	3.1
Esteticista grau superior	3.2
Esteticista titulat/ada i/o diplomat/ada	3.3
Professional d'especialitat	3.3
Esteticista auxiliar	4.1
Manicura	4.2
Maquillador/ora	4.2
Depilador/ora de cera freda, calenta o elèctrica	4.2
Esteticista de perruqueria (centres d'estètica)	4.3
Auxiliar d'Instituts de bellesa	4.4
Cap administratiu/iva	5.1
Oficial 1a administratiu/iva	5.2
Oficial 2a administratiu/iva	5.3
Auxiliar administratiu/iva i auxiliar de caixa	5.4
Recepcionista, telefonista	5.4

CVE-DOGC-A-24184060-2024

Guarda	6.1
Personal de neteja	6.2
Aprenent (SMI vigent)	

## Perruqueries de Tarragona, Lleida i Girona

Director/a	1
Titulat/ada de grau superior llicenciat/ada	2.1
Titulat/ada de grau mitjà diplomat/ada	2.2
Oficial major de perruqueria	3.1
Oficial de primera o estilista	3.2
Oficial de segona	3.3
Especialista en bellesa (centres de perruqueria)	4.1
Ajudant de bellesa	4.2
Ajudant de perruqueria	4.3
Cap administratiu/iva	5.1
Oficial 1a administratiu/iva	5.2
Oficial 2a administratiu/iva	5.3
Auxiliar administratiu/iva i auxiliar de caixa	5.4
Recepcionista, telefonista	5.4
Guarda	6.1
Personal de neteja	6.1
Aprenent (SMI vigent)	6.1

## Capítol IV

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

## Article 14

Període de prova

1. L'ingrés es considera provisional, sempre que es concertí per escrit, fins que no s'hagi complert el període de



prova per a cada grup professional i que es detalla a continuació:

- A) Grup professional 1, sis mesos.
- B) Grup professional 2, sis mesos.
- C) Grup professional 3, tres mesos.
- D) Grup professional 4, tres mesos.
- E) Grup professional 5, un mes. Excepte el cap i l'oficial administratiu que seran tres mesos.
- F) Grup professional 6, quinze dies.

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

La situació d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant l'al·letament i la violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts (empresa i persona treballadora).

#### Article 15

##### Promoció professional i ascensos

La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliqui comandament seran de lliure designació de l'empresari. Això no obstant, podrà convocar concurs entre els treballadors del grup. Per a la resta de treballadors, les empreses establiran sistemes que, entre d'altres, poden tenir en compte les circumstàncies següents:

- A) Superar satisfactòriament les proves que es proposin a aquest efecte.
- B) Titulació.
- C) Coneixement del lloc de treball.
- D) Antiguitat.
- E) Formació contínua i reciclatge.

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

#### Article 16

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

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

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

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

Si el canvi de destinació a què es refereix el paràgraf anterior tingués l'origen en la petició de la persona treballadora, se li assignarà la retribució que correspongui al treball efectivament prestat.

#### Article 17

## Mobilitat funcional

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

## Capítol V

### Jornada, descans i vacances

#### Article 18

##### Jornada

La jornada laboral serà de 1755 hores anuals de presència.

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

Les empreses abonaran un plus de 60,00€ per la prestació de treball en festiu i/o diumenge. En el cas que existeixi acord amb l'empresa es podrà compensar amb dia i mig ininterromputs.

No obstant això, els contractes subscrits a partir del 28 de novembre de 2018 que incloquin la prestació de treball en diumenges i/o festius com a jornada ordinària de la persona treballadora quedaran exclosos de l'abonament d'aquest plus.

Es respectaran tots aquells acords existents al respecte.

##### Registre de jornada i control horari

Les empreses procediran amb caràcter immediat a l'establiment d'un sistema de control horari en el qual de manera fidedigna es reflecteixi la jornada diària de la persona treballadora i en el que, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització o sortida del treball.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Amb caràcter mensual, es posarà a la disposició del treballador amb tot el detall necessari per a la seva comprensió del control horari efectuat. En el cas que no es trobés conforme, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa, sense perjudici de les accions legals que pogués interposar al respecte.

Amb caràcter mensual, la representació legal dels treballadors tindrà a disposició la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de manera individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun d'ells.

#### Article 19

##### Descansos

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

#### Article 20

##### Horari

Llevat que hi hagi acord de les parts, la jornada no ha de començar abans de les 9 hores ni finalitzar després

CVE-DOGC-A-24184060-2024

de les 20 hores. Llevat dels centres de treball que tinguin instal·lat dos torns o exerceixin a les grans superfícies.

S'estableix un temps de descans (entrepà) dins de l'horari de treball segons el que disposa l'article 34.4 de l'ET. Així mateix, en jornades continuades de durada igual o superior a sis hores, s'estableix un descans de quinze minuts, que es considera jornada efectiva de treball. Aquest descans es realitzarà durant el temps d'espera dels clients, sempre que aquests existeixin. No obstant això, cal respectar el que disposa l'article 34.4 de l'ET.

## Article 21

### Perllongació de la jornada

El treballador amb independència de la durada de la seva jornada romandrà a l'establiment per atendre aquells clients que hagin entrat abans de l'hora de sortida per acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui excedir els 30 minuts.

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

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

## Article 22

### Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries seran voluntàries. Per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors o en absència d'aquesta, per la persona treballadora es podran realitzar hores extraordinàries. Si no hi ha acord entre les parts, es compensaran, preferentment amb temps de descans, a gaudir, en un termini màxim de 30 dies, amb increment del temps de descans del 50%, i per al supòsit d'abonar-se, l'import serà d'un 50% més sobre el valor d'una hora normal (vegeu l'article 30 d'aquest conveni).

## Article 23

### Vacances

Tot el personal que regeixi aquest conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances a l'any. El període o períodes de vacances anuals es poden donar en qualsevol període de l'any, garantint que, com a mínim, es facin 14 dies entre el dia 7 de juny i els mesos de juliol a setembre. El gaudiment de les vacances es pactarà al si de cada empresa, llevat de pacte en contra, s'iniciaran a partir de la data de finalització del descans setmanal. Dels 30 dies de vacances naturals, com a mínim vint-i-dos dies hauran de ser laborables, i s'haurà de confeccionar un calendari de vacances durant el primer trimestre de l'any, fent-ho públic als treballadors. Si hi ha representació sindical, l'empresa ha d'intentar arribar a acords amb aquesta representació. No obstant això, a petició del treballador o treballadora, l'empresa estendrà una certificació del període de vacances que té assignades.

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

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

## Article 24

## Llicències

El treballador, previ avís i justificació, es podrà absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet, iniciant-se el còmput el primer dia laborable de la persona afectada.

B) Dos dies hàbils, per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 2 dies.

C) 5 dies hàbils per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En cas d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, el permís podrà gaudir-se per part del/la treballador/a de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins a la finalització d'aquesta.

D) Un dia hàbil per trasllat de domicili habitual.

E) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i les circumstàncies dels mateixos.

F) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en 17 dies hàbils consecutius que podrà unir-se a la baixa maternal i al període de vacances.

G) Dos dies hàbils per assumptes propis sense necessitat de justificar. Dels quals no podrà coincidir amb l'anterior o posterior a un festiu local, autonòmic o nacional, ni amb prolongació de vacances.

H) Un dia hàbil, a realitzar el primer dia feiner següent al fet causant, de permís per matrimoni de pares, germans i fills dels dos cònjuges. El permís serà de dos dies si el casament té lloc fora de la comunitat autònoma; 1 dia ha de ser el de la cerimònia i l'altre ha de ser el immediatament anterior o posterior, a elecció del treballador/a.

I) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment per a l'assistència a les perceptives sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

J) Quan el/la treballador/a, dins de la seva jornada laboral, requereixi assistència mèdica de família i/o especialista de la seguretat social, les empreses concediran permís, sense pèrdua de retribució. Es disposarà igualment del mateix permís, en el cas de necessitat d'assistència mèdica de família, per al supòsit de familiars de primer grau.

En ambdós casos el permís serà el necessari pel temps necessari a aquest efecte, sempre amb la justificació prèvia del volant facultatiu. Aquests permisos seran independents i cadascun estarà limitat a 20 hores anuals no acumulables.

Per a acudir a tractaments oncològics i/o per a acompanyar a familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat a aquests tractaments es disposarà de 10 hores/any addicionals a les 20 hores que disposa el paràgraf anterior.

K) El personal que percebi incentius (comissions) i gaudeixi dels permisos retribuïts regulats en el present conveni i/o previstos a l'article 37 de l'ET, aquestes llicències seran retribuïdes aplicant la fórmula següent:

$(\text{Salari inicial} + \text{comissions (mitjana dels darrers sis mesos)} + \text{antiguitat}) / 6$

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

L) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que

CVE-DOGC-A-24184060-2024

facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, si és el cas, acreditació del motiu d'absència.

Per al que no preveu aquest article, s'haurà d'ajustar a les previsions de l'article 37.3r de l'Estatut dels treballadors o, si escau, a la disposició addicional onzena de la Llei orgànica 3/2007.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret.

S'entendrà com a parella de fet, el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, establint tres supòsits:

- A) Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
- B) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- C) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

## Article 25

### Suspensió amb reserva del lloc de treball

#### Per maternitat

1. En el supòsit de naixement, que comprèn el part i la cura d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament a continuació del part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare. El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament a continuació al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, complint amb els deures de cura previstos a l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de l'alta de la data hospitalària. Se n'exclou d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

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

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per cura del menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. Això no obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudiment de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora conforme es determini reglamentàriament.

Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió

administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o ininterrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora.

El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es desenvolupin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballen a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

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

## Article 26

### Reducció jornada per cura de fill

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

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

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

## Article 27

### Excedències

Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

#### Excedència forçosa:

Es concedirà a aquell/a treballador/a que sigui designat o elegit per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència a la feina. La durada de l'excedència serà l'exercici del càrrec.

El reingrés l'ha de sol·licitar el treballador, dins del mes següent al cessament del càrrec públic. Aquesta

CVE-DOGC-A-24184060-2024

excedència donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la vigència.

Excedència voluntària:

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

Excedència per a atendre la cura de fill:

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. La reserva del lloc de treball serà durant els 3 anys.

Excedència per cura d'un familiar i/o cònjuge i/o parella de fet

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per tenir cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors/res. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit en tal cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si és el cas, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o lloc de treball equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

## Article 28

Jubilació ordinària

S'estarà, en tot moment, a la normativa legal al respecte.

## Article 29

Jubilació parcial

Tot treballador menor de 65 anys, que compleixi els requisits establerts per la llei per poder accedir a la jubilació parcial, l'empresa quedarà obligada a acceptar-ho, i s'ha d'efectuar en aquest cas la contractació de personal prevista a la mateixa normativa.

En el no contingut en aquest article cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment.

## Capítol VI

## Règim econòmic

## Article 30

## Salari hora/dia individual

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

$$\text{Salari hora individual} = \frac{\text{salari anual (salari base + antiguitat + comissions)}}{\text{Jornada anual}}$$

## Article 31

## Contracte a temps parcial

Les retribucions a què fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. La persona treballadora que tingui establert un règim laboral d'una part de jornada percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent al seu grup i nivell retributiu.

## Article 32

## Característiques de la retribució

## Principis generals:

1. Sistema retributiu: el sistema que s'estableix en aquest conveni substitueix totalment al règim salarial que, de dret i fet, s'aplicava a les empreses des del primer moment en què aquest conveni entri en vigor quedant establert:

A) Salari garantit: és el component salarial que retribueix la jornada normal i completa i s'estableix a l'annex d'aquest conveni per a cada lloc de treball. La seva retribució serà per catorze mensualitats, dues de les quals són gratificacions extraordinàries.

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

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

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

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

C. Professionals d'especialitat, oficials/les de perruqueria, esteticistes. També les especialitats de tatuatge i pírcing, manicura, i maquillatge. Del total brut sense IVA dels ingressos de la seva feina percebran un 13%.

D. Auxiliars de perruqueria, i esteticista auxiliar: aquests llocs de treball tindran un 3%, que es deduirà del



CVE-DOGC-A-24184060-2024

13% dels ingressos dels llocs de treball d'oficials i/o oficials, indicats a l'apartat c).

3. Complement d'antiguitat: aquest conveni no inclou dins la seva estructura salarial el complement per antiguitat. Als treballadors/res que estiguin percebent quantitats en concepte d'antiguitat, aquest concepte se'ls canviarà per un de nou, que passarà a denominar-se plus de compensació, vegeu l'article 34.

### Article 33

#### Increment salarial

2024: Increment salarial: 3,00%. Amb efectes de 1/1/2024 i de conformitat amb les taules salarials de l'annex I. Finalitzat 2024, si l'IPC interanual de desembre de 2024 fos superior a 3%, el diferencial s'aplicarà amb efectes de 01/01/2024 i amb un màxim de l'1%.

2025: Increment salarial: 3,00%. Amb efectes de 1/1/2025. Finalitzat 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fos superior a 3%, el diferencial s'aplicarà amb efectes de 01/01/2025 i amb un màxim de l'1%.

2026: Increment salarial: 1,50%. Amb efectes de 1/1/2026. Finalitzat 2026, si l'IPC interanual de desembre de 2026 fos superior a 1,50%, el diferencial s'aplicarà amb efectes de 01/01/2027 i amb un màxim del 2,50%.

El salari inicial per a les empreses de perruqueria de Barcelona i província s'aplicarà també a les províncies de Lleida, Tarragona i Girona de conformitat amb les taules de l'annex I. No obstant això, es respectarà com a condició més beneficiosa el salari que pugui percebre la persona treballadora amb antelació a aquesta aplicació.

Les empreses disposaran fins al 30 de juny de 2024 per a abonar els possibles endarreriments meritats, com a conseqüència de l'aplicació de l'increment. Aquesta obligació la tindrà les empreses representades per la patronal signant del present conveni.

### Article 34

#### Plus de compensació

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

A) Una vegada canviat el concepte d'antiguitat i actualitzada la quantitat resultant, a més del percentatge que s'acordi d'increment en aquest Conveni col·lectiu, s'incrementarà amb 0,80€ més sobre aquesta quantitat, i així cada any.

B) Aquest plus de compensació tindrà consideració salarial i es tindrà en compte per establir el salari, així com en la retribució de les pagues extraordinàries.

### Article 35

#### Complement "ad personam"

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

### Article 36

#### Plus de vestuari i eines

El vestuari escollit per l'empresa l'ha de renovar anualment aquesta.

Les eines i utensilis necessaris per al desenvolupament del treball, aniran a càrrec de les empreses, excepte les tisores al sector de perruqueria, que en el cas que les empreses no les facilitin, aniran a càrrec del treballador i

CVE-DOGC-A-24184060-2024

l'empresa abonarà en concepte de Plus d'eines per a l'any 2024, un import de 6,82 euros mensuals.

Per als anys 2025 i 2026 es revaloritzaran en funció dels increments establerts a l'article 33 per als anys respectius.

#### Article 37

##### Gratificacions extraordinàries

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

A) Paga d'estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent.

B) Paga de nadal: de l'1 de gener al 30 de desembre de cada any.

El personal que hagi ingressat a l'empresa en el transcurs de l'any o que cessés durant aquest, les rebrà a prorrateig, segons el temps de treball.

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

#### Capítol VII

##### Salut laboral al centre de treball

#### Article 38

##### Prevenició de riscos laborals

S'atendrà al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenició de riscos laborals i disposicions de desplegament. Amb independència del que estableix aquesta Llei, les parts entenen que la salut és un dret fonamental i que cal treballar en pro que la salut a la feina sigui un valor en si mateix, per la qual cosa es pacta que d'acord amb la LPRL les empreses establiran el model d'organització de la prevenició a l'empresa.

L'empresa ha de designar amb els representants legals dels treballadors amb responsabilitat directa en salut laboral el nombre de treballadors que han d'existir i que facin funcions de prevenició interns. També es pactarà la formació que haurien de tenir aquests últims.

#### Article 39

##### Vigilància de la salut

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

#### Article 40

##### Dona embarassada

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

## Capítol VIII

### Millores de caràcter social

#### Article 41

##### Complement per accident o malaltia professional

En cas d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran la prestació d'incapacitat temporal a què el/la treballador/a tingui dret fins al 100% del salari mitjà dels darrers 12 mesos, des del primer dia i fins a un màxim de 150 dies. Aquest pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a què el/la treballador/a tingui dret.

## Capítol IX

### Contractació

#### Article 42

##### Definició i naturalesa dels contractes

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

1. El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.
2. Contractes per circumstàncies de la producció.

Es podrà realitzar contracte per l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no responguin als supòsits inclosos en l'article 16.1 de l'ET.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Quan el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies, la seva durada no podrà ser superior a sis mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior es podrà prorrogar, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

Igualment, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per a atendre en cadascun d'aquests dies les situacions concretes, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

#### 3. Contracte formatiu

##### A) Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional

Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que

habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següent a la terminació dels corresponents estudis. No podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos.

El treballador ha de lliurar a l'empresa la fotocopia compulsada del corresponent títol o certificació professional o, en el seu defecte, el certificat de terminació d'estudis que doni dret a la seva obtenció.

Els representants legals dels treballadors podran exigir la justificació de la titulació o certificació professional requerida per al contracte a concertar.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any, i no podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior a l'any en virtut de la mateixa titulació o certificat professional.

El període de prova per al personal amb contracte per a l'obtenció de la pràctica professional no podrà ser superior a un mes.

L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en el qual s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

La retribució establerta per a aquest tipus de contractes serà la fixada en aquest Conveni col·lectiu per al grup salarial corresponent a les funcions exercides per la persona.

#### B) Contracte de formació en alternança

El contracte de formació en alternança es regirà, en el no previst per aquest conveni col·lectiu, per l'estipulat en la normativa legal vigent que li sigui aplicable a cada moment.

El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Es podrà celebrar amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.

No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

La durada del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i es podrà desenvolupar a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst en el pla o programa formatiu. No podrà establir-se període de prova en aquests contractes.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en l'article 9.1 del present Conveni col·lectiu.

L'activitat exercida per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa.

La retribució establerta per a aquest tipus de contractes no podrà ser inferior al 65% el primer any i al 85% el segon any, del grup salarial corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps real de treball efectiu.

En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

#### 4. Contracte a temps parcial

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

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

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

En allò que no preveu aquest article, cal atènyer-se al que disposa l'article 12 de l'ET.

### Capítol X

#### Codi de conducta laboral

#### Article 43

##### Principis generals

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

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

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

Sobre la notificació de les sancions als representants legals dels treballadors, cal atènyer-se a la normativa legal.

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

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

#### Article 44

##### Graduació de les faltes

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

##### Faltes lleus:

1. La de distraccions, deficiències o demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no produeixi reclamació el client.
2. Fins a dues faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferiors en conjunt a trenta minuts, i sempre que d'aquests retards no es derivin perjudicis greus per al servei.
3. Les petites distraccions en la conservació del material.
4. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

CVE-DOGC-A-24184060-2024

5. Les discussions amb els companys de feina, sempre que no siguin en presència del públic ni durant la prestació del servei.

6. Faltar a la feina sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que no sigui divendres, dissabte o vigília de festa o festiu.

7. No comunicar amb la puntualitat deguda les variacions de situació als efectes de la Seguretat Social que s'hagin de posar en coneixement de les empreses. La manca maliciosa d'aquests actes es considera greu.

Faltes greus:

1. Més de dues faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades i comeses en el període d'un mes.

2. Faltar dos dies a la feina sense causa justificada o un dels dies assenyalats a l'article anterior, apartat 7.

3. Abandonar la feina sense permís de l'empresari, encara que sigui per temps breu.

4. La manca de neteja i neteja exigida per l'empresa a l'establiment.

5. La desobediència als superiors que no impliqui un gran trencament a la feina.

6. La negligència o la distracció en el servei que produeixi reclamació justificada del client.

7. Descuit important en la conservació del material o articles de l'establiment.

8. La manca de respecte o consideració al públic.

9. Discussions molestes amb els companys davant del públic.

10. La reincidència en faltes lleus, encara que de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi intervingut amonestació.

Faltes molt greus:

1. Més de dues faltes d'assistència al treball injustificadament en un període de sis mesos.

2. L'embriaguesa o el consum de substàncies estupefaents durant el servei.

3. La manca de neteja i neteja que produeixi reiterades queixes dels clients.

4. El treball per compte propi o per a una altra empresa, sense autorització escrita d'aquella a què pertany.

5. El robatori, furt o malversació.

6. Els maltractaments de paraula i obra, abús d'autoritat, la manca de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, els subordinats i els clients.

7. La utilització habitual de paraules grolleres, molestes i inadequades.

8. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

9. Les freqüents baralles i pendències amb els companys de treball.

10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'un període de sis mesos.

11. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com a delicte al Codi Penal vigent.

12. La simulació de malaltia o accident.

13. Competència deslleial.

## Article 45

### Sancions

Les sancions màximes que es poden imposar als que incorrin en alguna falta de les enumerades anteriorment són les següents:

A) Per faltes lleus: amonestació verbal o amonestació per escrit.

CVE-DOGC-A-24184060-2024

B) Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'un a vint dies.

C) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de vint-i-un a quaranta-cinc dies o acomiadament.

## Article 46

### Prescripció

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

## Article 47

### Desconnexió digital

1. Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.

3. Les empreses, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

## Article 48

### Menyscapte de diners

D'existir un desquadrament, ja sigui positiu o negatiu, no procedirà a detreure aquestes quantitats a la persona treballadora, tret que s'acrediti que aquest desquadrament és ocasionat per voluntat de la persona treballadora i comporta un perjudici a l'empresa.

## Capítol XI

### Diversos

## Article 49

### Solució de conflictes extrajudicials

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

## Article 50

### Formació professional contínua

CVE-DOGC-A-24184060-2024

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

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

- A) Adaptar el titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- B) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles a la categoria i lloc de treball.
- C) Especialitzar, en els diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- D) Reconversió professional.
- E) Ampliar els coneixements del personal que permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- F) Formar teòricament i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'exerceixin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- G) Homologar les certificacions acreditatives de la formació contínua a tot l'àmbit sectorial d'aplicació d'aquest conveni i proposar a l'Institut Català de Qualificacions Professionals l'homologació de les certificacions.

2. La Comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que s'hauran de dur a terme a través del desenvolupament del present conveni, atenent els objectius assenyalats al paràgraf anterior i del compliment i resultat dels quals s'informarà amb la periodicitat i manera que es determineu.

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

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

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

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

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

8. En el marc del present Conveni es constitueix la Comissió sectorial de futur acord nacional de formació contínua de Catalunya, que estarà composta al 100% per les parts signants del Conveni, 50% per les organitzacions patronals i 50% per les sindicals.

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

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

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

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

Article 51

Drets sindicals



CVE-DOGC-A-24184060-2024

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

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

## Article 52

### Dret supletori

En tot el que no preveu aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que disposin les lleis i altres normes de caràcter general, quan sigui aplicable a les relacions a què es refereix aquest conveni.

## Article 53

### Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present conveni

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

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

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

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

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

## Capítol XII

### Igualtat de tracte i oportunitats

## Article 54

### Igualtat de tracte i oportunitats

Les empreses del sector estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades del naixement de fills, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació

comparable.

- Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

## Article 55

### Igualtat retributiva

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat d'aquesta, salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Per aquest motiu, les empreses estaran obligades a portar un registre de valors mitjans dels salaris, dels complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexes i distribuïts per grups professionals o llocs de treball igual o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir-hi mitjançant la representació legal dels treballadors de l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys 50 treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior a les de l'altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure al registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

## Article 56

### Mesures específiques per prevenir l'assetjament i protocol d'actuació

1. La direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte, entre altres, l'obertura d'expedient contradictori.
2. Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre aquest tema davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.
3. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, per a la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte.
4. Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà requerir que dita re-presentació sigui present en tot el procediment.
5. En els esbrinaments a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.
6. Aquest procés se substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant aquest, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.
7. La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el règim disciplinari.
8. A aquest efecte, l'assetjament sexual serà considerat sempre com falta molt greu.
9. Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.
10. A la finalització de l'expedient informatiu de la recerca es donarà còpia a la persona denunciant i denunciada.

CVE-DOGC-A-24184060-2024

11. Durant la tramitació de l'expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i denunciada, sense menyscapte de les seves condicions laborals.

## Disposicions finals

### Primera

Les parts signants daquest conveni es comprometen a constituir una comissió de treball per adaptar el conveni a la Llei orgànica 3/2022 de 31 de març d'ordenació i integració de la formació professional.

### Segona

Els/les treballadors/ores que a data 31 de desembre de 2005, el Conveni d'aplicació fos el de perruqueries de senyores de Barcelona i província, conservaran a títol individual:

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

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

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

**Vacances:** tot el personal afectat pel conveni de perruqueries de senyores de Barcelona i província tindrà dret a 30 dies naturals de vacances a l'any i tres dies més: un a elecció de l'empresari i els altres 2 a elecció del treballador, que no es pot gaudir en una setmana que tingui una festa intersetmanal ni en període de Nadal, ni Setmana Santa o de vacances, llevat de pacte entre les parts.

La part a què correspongui ha de comunicar aquests tres dies amb una setmana d'antelació.

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

En cas de malaltia amb hospitalització, aquest complement del 100% s'estendrà durant el període d'hospitalització més un període de la mateixa durada per recuperar-lo, amb el mateix límit de 90 (noranta) dies.

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

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

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

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

### Tercera

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

**Premi de fidelitat i constància:** per aquest concepte el personal tindrà dret a percebre una mensualitat de quantia fixa més antiguitat o si escau, de salari garantit, més antiguitat, en ambdós casos en complir els

quinze, vint i vint-i-cinc anys de serveis interromputs en la mateixa empresa.

#### Quarta

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

#### Cinquena

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

#### Annex I

##### Taules salarials de perruqueries

##### A) Perruqueries de senyores de Barcelona i província

<b>Grup/nivell</b>	<b>(*) Salari inicial 2024</b>	<b>Salari garantit 2024</b>
Grup I. Personal directiu		1.686,31
Grup II. Personal titulat		
Nivell 2.1		1.136,58
Nivell 2.2		1.134,00
Grup III. Personal tècnic		
Nivell 3.1		1.156,59
Nivell 3.2	644,08	1.134,00
Nivell 3.3	581,57	1.134,00
Grup IV. Personal especialista		
Nivell 4.1	581,57	1.134,00
Nivell 4.2	516,09	1.134,00
Grup V. Personal administratiu		
Nivell 5.1		1.156,59
Nivell 5.2		1.134,00
Nivell 5.3		1.134,00

CVE-DOGC-A-24184060-2024

Nivell 5.4		1.134,00
Grup VI. Personal subaltern		
Nivell 6.1		1.134,00
Nivell 6.2		1.134,00

B) Perruqueries de senyores de Tarragona, Lleida i Girona.

Perruqueries de senyors de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona

<b>Grup/nivell</b>	<b>(*) Salari inicial 2024</b>	<b>Salari garantit 2024</b>
Grup I. Personal directiu		1.651,07
Grup II. Personal titulat		
Nivell 2.1		1.143,12
Nivell 2.2		1.134,00
Grup III. Personal tècnic		
Nivell 3.1		1.134,00
Nivell 3.2	644,08	1.134,00
Nivell 3.3	581,57	1.134,00
Grup IV. Personal especialista		
Nivell 4.1	581,57	1.134,00
Nivell 4.2	516,09	1.134,00
Nivell 4.3		1.134,00
Grup V. Personal administratiu		
Nivell 5.1		1.134,00
Nivell 5.2		1.134,00
Nivell 5.3		1.134,00
Nivell 5.4		1.134,00
Grup VI. Personal subaltern		
Nivell 6.1		1.134,00

CVE-DOGC-A-24184060-2024

Plus transport per dia treballat		1,90

Taules salarials centres d'estètica i bellesa

A) Barcelona, Lleida, Tarragona i Girona

<b>Grup/nivell</b>	<b>(*) Salari inicial 2024</b>	<b>Salari garantit 2024</b>
Grup I. Personal directiu		1.718,89
Grup II. Personal titulat		
Nivell 2.1	929,09	1.158,39
Nivell 2.2	796,34	1.134,00
Grup III. Personal tècnic		
Nivell 3.1	557,46	1.134,00
Nivell 3.2	490,58	1.134,00
Nivell 3.3	477,84	1.134,00
Grup IV. Personal especialista		
Nivell 4.1	398,18	1.134,00
Nivell 4.2	438,01	1.134,00
Nivell 4.3	477,84	1.134,00
Nivell 4.4	265,44	1.134,00
Grup V. Personal administratiu		
Nivell 5.1		1.382,54
Nivell 5.2		1.180,84
Nivell 5.3		1.134,00
Nivell 5.4		1.134,00
Grup VI. Personal subaltern		
Nivell 6.1		1.134,00
Nivell 6.2		1.134,00

(\* En cap cas, el salari inicial establert en taules més els complements variables regulats a l'article 32 b) del conveni, podrà ser inferior a 15.876,00€ bruts/any.

(24.184.060)