



## RESUMEN

# Convenio de Peluquerías, Centros de Estética y Belleza de Cataluña 2024-2026



**UGT.cat**

**FeSMC**  
Federació de Serveis,  
Mobilitat i Consum

## FIRMADO EL VII CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERIAS, CENTROS DE ESTÉTICA Y BELLEZA DE CATALUÑA, 2024-2026

El Convenio lo firma, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FESMC-UGT), y por la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCIS-CCOO), con las patronales del sector, la 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 Artesa Perruqueries de Senyora de Barcelona (GAPSBCN).

### Incremento salarial

**Para el año 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%.

**Para el año 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%.

**Para el año 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.



## ÍNDICE

Artículo 12. Grupos Profesionales-----	4
Artículo 13. Tabla de equivalencia a los distintos niveles salariales -----	4
Artículo 18. Jornada -----	5
Artículo 19. Descansos -----	5
Artículo 20. Horario -----	5
Artículo 21. Prolongación de la jornada. -----	5
Artículo 22. Horas Extraordinarias-----	6
Artículo 23. Vacaciones -----	6
Artículo 24. Licencias.-----	6
Grados de consanguinidad y afinidad -----	8
Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Por maternidad----	8
Artículo 26. Reducción de jornada por guarda legal-----	9
Artículo 27. Excedencias-----	10
Artículo 29. Jubilación parcial-----	11
Artículo 30. Salario hora/día individual. -----	11
Artículo 34. Plus compensación-----	11
Artículo 36. Plus vestuario y herramientas -----	11
Artículo 40. Mujer embarazada-----	11
Artículo 41. Complemento por accidente o enfermedad profesional-----	12
Artículo 47. Desconexión digital-----	12
Artículo 40. Quebranto de moneda-----	12
Disposición adicional segunda-----	12
TABLAS SALARIALES DE PELUQUERÍAS 2024 -----	14
TABLAS SALARIALES EN CENTROS ESTÉTICA Y BELLEZA 2024 -----	15

**ACTIVIDADES INCLUIDAS EN ESTE CONVENIO**

Peluquería de señoras y caballeros (barbería).  
 Institutos de Belleza y gabinetes de estética, ya sea con o sin peluquería.  
 Manicura, Pedicura y Depilación en todas sus vertientes.  
 Tatuajes y piercing, micropigmentación, láser y luz pulsada.  
 Bronceado.  
 Extensiones de pestañas, cabellos y prótesis capilares.

**Artículo 12. Grupos Profesionales**

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

**Artículo 13. Tabla de equivalencia a los distintos niveles salariales.*****Peluquerías de Barcelona y Provincia***

Director	1
Titulado/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	4.2
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	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 diplomada	3.3
Profesional de Especialidad	3.3
Esteticista Auxiliar	4.1
Manicura	4.2
Maquillador/a	4.2
Depilador/a de cera fría, caliente o eléctrica	4.2
Especialista de Peluquería (Centros de Estética)	4.3
Auxiliar de Institutos de Belleza	4.4
Jefe/a Administrativo/va	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	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/a	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

## 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 ET. Asimismo, en jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas, se establece un descanso de quince minutos, que se considerará 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 derivada de embarazo,

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

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

## **Artículo 24. Licencias.**

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 período 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 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:

(salario inicial + comisiones (promedio de los últimos seis meses) + 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.

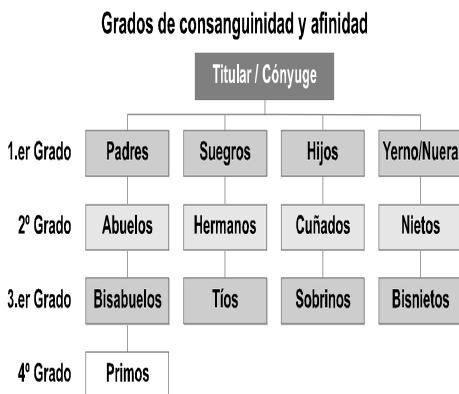
Para lo no previsto en este artículo, deberá ajustarse a las previsiones del artículo 37.3º del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, a la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007.

**Parejas de hecho.** Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho.

Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a la persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

## Grados de consanguinidad y afinidad



### 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 periodo superior a siete días, el periodo 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 periodo 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 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 simultáneo 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 simultáneo 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 de 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 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 conyuge 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 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.

### Artículo 30. Salario hora/día individual.

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

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

### Artículo 34. Plus compensación.

Este plus sustituye al complemento por antigüedad que se venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2006.

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

- a) Una vez cambiado el concepto de antigüedad y actualizada la cantidad resultante, además del porcentaje que se acuerde de incremento en este Convenio colectivo, se incrementará con **0,80€** 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 36. Plus vestuario y herramientas.

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

Las herramientas y utensilios necesarios para el desarrollo del trabajo, irán a cargo de las empresas, excepto las tijeras en el sector de peluquería, que en el supuesto de que las empresas no las faciliten, irán a cargo del trabajador y la empresa abonará en concepto de Plus de herramientas para el **año 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 40. Mujer embarazada.

En aquellos casos en que por prescripción facultativa y por realizar trabajos que puedan suponer peligro de interrupción del embarazo o riesgo para la madre y el feto (trabajos con

productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), se resolverán a partir de dicha prescripción facultativa, las empresas asignarán, a la mujer embarazada, los puestos de trabajo de menos esfuerzo y peligro, garantizándole luego el puesto habitual, una vez se produzca el alumbramiento, para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 41. Complemento por accidente o enfermedad profesional.**

En caso de accidente de trabajo 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.

#### **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.

#### **\* Disposición adicional segunda**

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

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

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

#### **Atención por gastos de maternidad o paternidad como compensación en concepto de ayuda.**

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

**Vacaciones:** todo el personal afectado por el convenio de peluquerías de señoras de Barcelona y provincia tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año y tres días más: uno a elección del empresario y los otros 2 a elección del trabajador, que no puede disfrutarse

en una semana que tenga una fiesta intersemanal ni en período de Navidad, ni Semana Santa o de vacaciones, salvo pacto entre las partes.

La parte a que corresponda ha de comunicar estos tres días con una semana de antelación.

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

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

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

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

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

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

## ASESORIA LABORAL

FeSMC-UGT

### TIENES DUDAS!

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



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

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

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

Visita nuestra página web

[www.fesmcutg.cat](http://www.fesmcutg.cat)

Convenios – Legislación –  
Noticias – Enlaces...



## TABLAS SALARIALES DE PELUQUERÍAS 2024

### PELUQUERIAS DE SEÑORAS DE BARCELONA Y PROVINCIA

### PELUQUERIAS DE SEÑORAS TARRAGONA, LLEIDA Y GIRONA. PELUQUERÍAS DE SEÑORES DE BARCELONA, TARRAGONA, LLEIDA Y GIRONA

	(*)Salario inicial	Salario garantizado
<b>GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO</b>	-----	1.686,31
<b>GRUPO II. PERSONAL TITULADO</b>		
NIVELL 2.1	-----	1.136,58
NIVELL 2.2	-----	1.134,00
<b>GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO</b>		
NIVELL 3.1	-----	1.156,59
NIVELL 3.2	644,08	1.134,00
NIVELL 3.3	581,57	1.134,00
<b>GRUPO IV. PERSONAL ESPECIALISTA</b>		
NIVELL 4.1.	581,57	1.134,00
NIVELL 4.2	516,09	1.134,00
<b>GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
NIVELL 5.1	-----	1.156,59
NIVELL 5.2	-----	1.134,00
NIVELL 5.3	-----	1.134,00
NIVELL 5.4	-----	1.134,00
<b>GRUPO VI. PERSONAL SUBALTERNO</b>		
NIVELL 6.1	-----	1.134,00
NIVELL 6.2	-----	1.134,00

	Salario inicial	Salario garant.
<b>GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO</b>	-----	1.651,07
<b>GRUPO II. PERSONAL TITULADO</b>		
NIVEL 2.1	-----	1.143,07
NIVEL 2.2	-----	1.134,00
<b>GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO</b>		
NIVEL 3.1	-----	1.134,00
NIVEL 3.2	644,08	1.134,00
NIVEL 3.3	581,57	1.134,00
<b>GRUPO IV. PERSONAL ESPECIALISTA</b>		
NIVEL 4.1.	581,57	1.134,00
NIVEL 4.2	516,09	1.134,00
NIVEL 4.3	-----	1.134,00
<b>GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
NIVEL 5.1	-----	1.134,00
NIVEL 5.2	-----	1.134,00
NIVEL 5.3	-----	1.134,00
NIVEL 5.4	-----	1.134,00
<b>GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO</b>		
NIVEL 6.1	-----	1.134,00
Plus transporte por día trabajado	-----	1,90

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

\* **Salario Inicial:** Sólo en aquellos establecimientos en que los trabajadores tengan la posibilidad fiable de controlar lo realmente ingresado por su actividad, y a opción de la empresa, se les podrá abonar su retribución con el salario inicial diario correspondiente a su categoría profesional más la participación en ingresos que se establece en el apartado de salario variable del convenio colectivo.

## TABLAS SALARIALES 2024

### TABLAS SALARIALES EN CENTROS DE ESTÉTICA Y BELLEZA DE CATALUÑA

	(*) Salario inicial	Salario garantizado
<b>GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO</b>		
NIVEL 1.1.	-----	1.718,89
<b>GRUPO II. PERSONAL TITULADO</b>		
NIVEL 2.1	929,09	1.158,39
NIVEL 2.2	796,34	1.134,00
<b>GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO</b>		
NIVEL 3.1	557,46	1.134,00
NIVEL 3.2	490,58	1.134,00
NIVEL 3.3	477,84	1.134,00
<b>GRUPO IV PERSONAL ESPECIALISTA</b>		
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
<b>GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
NIVEL 5.1	-----	1.382,54
NIVEL 5.2	-----	1.180,84
NIVEL 5.3	-----	1.134,00
NIVEL 5.4	-----	1.134,00
<b>GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO</b>		
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.



**UGT.cat**

**FeSMC**  
Federació de Serveis,  
Mobilitat i Consum

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

**Sector Neteja**

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

**[neteja.fesmc@catalunya.ugt.org](mailto:neteja.fesmc@catalunya.ugt.org)**

**[www.fesmcugt.cat](http://www.fesmcugt.cat)**