III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7390 *Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.*

Visto el texto del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (código de convenio n.º 99010955011997), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2021, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Imagen Personal, la Federación Nacional de Asociaciones de Estética y la Asociación Nacional de Empresarios de Peluquería, Estética e Imagen Personal, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) y Comisiones Obreras del Hábitat, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TRABAJO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS

CAPÍTULO I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente convenio colectivo es firmado:

De una parte, la Asociación Nacional de Empresas de Imagen Personal, con una representación empresarial del sector del 60 %, la Federación Nacional de Asociaciones de Esteticistas con una representación empresarial del sector del 30 % y la Asociación Nacional de Empresarios de Peluquería, Estética e Imagen Personal, con una representación empresarial del sector del 10 %.

Y de otra parte, las centrales sindicales: Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) con una representación sindical del sector del 50 %, y Comisiones Obreras del Hábitat, con una representación sindical del sector del 50 %.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente convenio, y establecen que los acuerdos sobre el mismo, serán adoptados por la mayoría de la representación empresarial y por la mayoría de la representación sindical, de acuerdo con las proporciones delimitadas en el párrafo anterior para cada organización empresarial y sindical.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional.*

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

– Peluquerías.
– Institutos de belleza y gabinetes de estética.
– Salones de manicura, pedicura y depilación.
– Establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

Asimismo, queda comprendido en este convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otros convenios colectivos que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente convenio será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado español.

Asimismo, se aplicará de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación personal.*

Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores sin exclusiones y todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

En lo sucesivo se emplea el término «trabajadores» para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente convenio, el cual garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, sea cual fuera su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Los efectos económicos iniciarán su vigencia en fecha 1 de enero de 2021.

Durante la vigencia del convenio los miembros de la comisión negociadora podrán negociar su revisión, siempre que lo soliciten o bien la totalidad de la parte empresarial o bien la totalidad de la parte sindical.

La parte solicitante comunicará al resto de los miembros su intención de que artículo, artículos o asuntos quiere negociar la revisión. La reunión, se deberá realizar en el plazo de quince días desde que se solicite la misma.

Para que exista acuerdo, se requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes sindical y empresarial.

Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en artículo 39 del presente convenio colectivo.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 6. *Prórroga y denuncia.*

Al finalizar el período de vigencia del presente convenio establecido en el artículo anterior, si no se hubiese producido la denuncia del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente, se entenderá prorrogado de año en año, hasta un máximo de dos prórrogas.

La denuncia del convenio deberá producirse con una antelación mínima de treinta días anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Una vez denunciado, las partes iniciarán la negociación de acuerdo con lo establecido en el artículo 89.2 E.T.

Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva.*

La estructura de la negociación colectiva en el sector de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios se vertebra en los siguientes niveles:

1. Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

Este convenio se constituye como la referencia eficaz para el establecimiento de unas relaciones laborales homogéneas en el conjunto del sector y como el marco mínimo obligatorio para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Convenios colectivos de ámbito territorial inferior (autonómico y provincial).

Tienen por objeto desarrollar las materias propias de cada ámbito de negociación así como aplicar en cada provincia o comunidad autónoma los contenidos del presente convenio.

Se consideran no negociables en este ámbito además de lo establecido en el artículo 84.4 del E.T el resto de materias, excepto las relacionadas a continuación que se reservan a los ámbitos inferiores y que afectaran tan solo a las empresas y trabajadores de dicho ámbito:

– Los incrementos salariales pactados.
– Distribución de la jornada anual.
– Horario de trabajo.
– Periodo de disfrute de vacaciones.

No obstante lo anterior, en caso de no quedar reguladas estas últimas materias específicamente en los convenios colectivos de ámbito inferior, se regirá por lo dispuesto en el presente convenio.

La apertura de nuevos ámbitos negociales deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria del presente convenio.

Artículo 8. *Concurrencia de convenios.*

Los supuestos de concurrencia de convenios de distintos ámbitos se resolverán aplicando los principios siguientes:

1. Principio de Suplementariedad.

En todas aquellas materias que de acuerdo con el artículo 7.2 del presente convenio están reservadas al ámbito inferior, el presente convenio actuará como supletorio de los convenios colectivos de ámbito inferior.

2. Principio de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más favorables para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, consideradas globalmente y en cómputo anual.

Toda disposición de rango superior al presente convenio que represente una mejora en favor de los trabajadores, superando globalmente los acuerdos de este convenio, será de aplicación al presente convenio general a partir de su entrada en vigor.

3. En general, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las disposiciones contenidas en el presente convenio, tendrán el carácter de mínimo respecto de lo que dispongan los convenios colectivos de ámbito inferior como son los provinciales y los autonómicos.

Artículo 9. *Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas.*

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 10 que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros, siendo designados dos por las organizaciones empresariales y dos por las organizaciones sindicales firmantes, con las funciones que se indican a continuación:

a) Interpretación del presente convenio.

b) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

c) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 9.

Asimismo, cuando el periodo de consultas termine con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

d) Resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en el presente convenio.

e) Planificación y gestión de las acciones de carácter sectorial en materia de prevención de riesgos laborales, y en particular las derivadas de la ejecución de convenios de colaboración firmados con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

f) Cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente convenio.

g) Incorporar si procede los acuerdos alcanzados en las distintas comisiones de trabajo.

2. Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente convenio, a instancia de cualquiera de la partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 9 del presente convenio.

A efectos de agilizar los trámites de la Comisión Paritaria, salvo que alguna de las partes solicite en la convocatoria que las reuniones se hagan con la presencia física de sus miembros, se podrán realizar de forma telemática, en cuyo supuesto los plazos de resolución se acortaran a siete días. En ningún caso será de aplicación el procedimiento telemático a los supuestos contemplados en el artículo 91.3 del E.T.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en artículo 39 del presente convenio colectivo.

3. Se fijan como domicilios de esta Comisión Paritaria, a efectos de notificación el de cualquiera de las organizaciones firmantes de este convenio:

– UGT, en la sede de la Federación estatal de Servicios Movilidad y Consumo, en la avenida de América, número 25, 7.º, 28002 Madrid.

– Comisiones Obreras del Hábitat, Ramírez de Arellano, 19, 2.ª, 28043 Madrid.

– Asociación Nacional de Empresas de Imagen Personal, calle Arquitecto Valdevira, 16, 02003 Albacete.

– Federación Nacional de Asociaciones de Esteticistas, calle Gran Vía, 40, 6.º, pta. B-3, 28013 Madrid.

– Asociación Nacional de Empresarios de Peluquería, Estética e Imagen Personal, calle Miguel Servet, 41, local bajo, 50013 Zaragoza.

La Secretaría permanente de esta comisión paritaria la ostentará a lo largo de todo el período de vigencia del convenio la Asociación Nacional de Empresarios de Peluquería, Estética e Imagen Personal, calle Miguel Servet, 41, local bajo, 50013 Zaragoza.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

Para el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del convenio, hasta que las partes firmantes del presente convenio general le den contenido conforme al procedimiento de revisión establecido en el artículo 5 del convenio.

CAPÍTULO II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Artículo 12. *Ingreso.*

Para el ingreso del personal comprendido en este convenio se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del presente convenio, en los convenios colectivos de ámbito inferior y en la legislación vigente.

Prioritariamente, se considerará el ingreso en las empresas de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

Grupo profesional 0, seis meses.
Grupo profesional I, un mes.
Grupo profesional II, cuarenta y cinco días.
Grupo profesional III, dos meses.
Grupo profesional IV, setenta y cinco días.

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

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba será el mismo, que el regulado en el presente artículo.

Artículo 14. *Promoción profesional y ascensos.*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando, serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Para el resto de trabajadores, las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

– Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
– Titulación o certificados de organismos competentes.
– Conocimiento del puesto de trabajo.
– Antigüedad.
– Formación continua y reciclaje

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

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La empresa, en todo caso, facilitará las herramientas de trabajo.

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Cada grupo profesional, agrupará de forma unitaria las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. La asignación a un grupo profesional, se hará mediante acuerdo entre empresa y trabajador asignándole todas las funciones.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, facilitando la flexibilidad interna, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 17. *Definición de los grupos profesionales.*

1. En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador que se realizan en el ámbito funcional del presente convenio.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

2. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

– Grado de supervisión y ordenación de tareas.
– Capacidad de relación.
– Naturaleza del colectivo.
– Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad:

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

1. Grupo profesional 0. Personal directivo.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política empresarial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos,

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

establecimientos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Dirección técnico-artística del salón.

2. Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: con carácter general, Graduado escolar o Certificado de escolaridad, o Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria, o tareas auxiliares en el centro de trabajo y conocimientos reconocidos por la Administración en cada momento.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales, operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiendo por tales aquellas que requieren poco adiestramiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas, mascarillas, manicura básica, depilación con cera de entrecejo y labio superior).

Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales a las distintas secciones de la empresa.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.

Tareas de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.

Tareas auxiliares de mantenimiento de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Tareas de despacho de billetes de entrada y demás operaciones concernientes al servicio de taquilla en gimnasios y saunas.

Tareas complementarias de atención al cliente.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Telefonista y/o recepcionista.

El personal perteneciente a este grupo, pasará automáticamente al grupo II a los dos años de permanencia en la empresa.

3. Grupo profesional II.

Criterios generales: Trabajos cuya planificación depende de un grupo superior, pero que pueden realizarse de una forma autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Título de ayudante, auxiliar o aprendiz de Formación Profesional Básica, o Certificados de Profesionalidad de Nivel 1 de este sector o formación a nivel de Graduado escolar o certificado de la ESO, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que son necesarias para colaborar en la realización de las actividades del grupo III y además, las siguientes funciones:

Realización de moldeados.

Cambios de color en el cabello.

Recepción de clientes.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Tareas de limpieza, vinculadas exclusivamente a su puesto de trabajo.

Tareas preventivas necesarias para evitar accidentes en establecimientos de baños.

Preparación y cuidado de los baños y saunas.

Tareas auxiliares a la enseñanza teórica-práctica en gimnasios y saunas.

Personal dedicado a la puesta en marcha y conservación de toda clase de máquinas y aparatos técnicos en gimnasios y saunas.

Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal.

Tareas de operación de equipos de télex o facsímil.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto del movimiento diario.

Operador de ordenador.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios, tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

4. Grupo Profesional III.

Criterios generales: Trabajos para la ejecución de las especialidades de la empresa, que requieren, previa formación del trabajador, del conocimiento de sus técnicas así como de los productos y aparatos necesarios para su realización, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores del Grupo II.

Formación: Técnicos en Formación Profesional 1.º Grado, Grado Medio y Certificados de Profesionalidad de Nivel 2 o formación a nivel de Graduado escolar o certificado de la ESO, o diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.

Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo en función del estilo seleccionado.

Realizar tratamientos específicos de manos y pies, escultura y colocación de prótesis de uñas.

Aplicación de tratamientos cosmetológicos y capilares, sin intervenir en su diagnóstico.

Aplicación de electroestética complementaria a la higiene e hidratación facial, corporal y capilar.

Depilación mecánica y técnicas complementarias.

Técnicas de higiene facial y corporal.

Aplicar maquillajes adaptados al cliente, maquillaje decorativo facial y corporal.

Maquillaje social.

Maquillaje para los medios audiovisuales y escénicos.

Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de usos en peluquería, belleza y afines y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal. Colocación y adaptación de toda clase de prótesis capilares sin intervenir en el diagnóstico y diseño de las mismas.

Aplicación de tratamientos faciales y corporales en institutos de Belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de peluquería, gimnasios y sauna.

Asesor de Imagen: persona encargada, en cada cambio de tendencia de moda, de planificar la imagen del salón, tanto en los servicios que se prestan a los clientes como en la preparación para competiciones y para los cambios cíclicos de la moda.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

5. Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia Dirección, según el tamaño de la empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Técnicos Especialistas o Superiores en Formación Profesional 2.º Grado, Grado Superior, Certificados de Profesionalidad de Nivel 3, o BUP, o Bachillerato, o diploma profesional expedido por alguna de las Organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Diagnóstico de las alteraciones capilares con indicación de los tratamientos estéticos para la aplicación de las técnicas de higiene capilar.

Diagnóstico y diseño para la realización de las diversas prótesis capilares.

Diagnóstico e indicación del tratamiento estético, específico para manos y pies.

Maquillaje permanente y micropigmentación, maquillaje de fantasía y caracterización, visagismo y asesoría en el cambio de imagen personal.

Depilación física (ceras y pinzas), eléctrica, depilación con láser, foto depilación y luz pulsada.

Bronceado de la piel.

Tratamientos faciales y corporales específicos en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de peluquería, gimnasios y saunas.

Aplicaciones de masaje con fines estéticos.

Aplicaciones de técnicas de drenaje linfático manual y circulatorio.

Aplicaciones de masaje oriental y por presión.

Aplicaciones de técnicas Hidrotermales en institutos de belleza, cabinas de estética, gimnasios y saunas.

Peinados acabados y recogidos.

Controlar la acción promocional para optimizar las ventas y alcanzar los objetivos previstos.

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Profesor de enseñanzas teórico-prácticas en gimnasios y saunas.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Funciones de análisis de aplicaciones informáticas.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos, con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Asesor de compra.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Cotización a la Seguridad Social en función del grupo profesional asignado.*

Entretanto no se disponga legalmente una tabla de equivalencias, que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación por los presentes grupos profesionales, se establece a título orientativo y según criterio de la Comisión Negociadora del Convenio, a qué grupo de cotización de la seguridad social de los establecidos en el RD 2064/95 de 22 de diciembre, se adscribe cada grupo profesional de los definidos en el artículo 18 del presente convenio.

Los trabajadores encuadrados en el Grupo profesional 0 deberán ser dados de alta en el grupo de cotización de la Seguridad Social: 1.
Los trabajadores encuadrados en el Grupo profesional I deberán ser dados de alta en el grupo de cotización de la Seguridad Social: 10.
Los trabajadores encuadrados en el Grupo profesional II deberán ser dados de alta en el grupo de cotización de la Seguridad Social: 9.
Los trabajadores encuadrados en el Grupo profesional III deberán ser dados de alta en el grupo de cotización de la Seguridad Social: 8.
Los trabajadores encuadrados en el Grupo profesional IV deberán ser dados de alta en el grupo de cotización de la Seguridad Social: 3.
Los trabajadores menores de 18 años deberán ser dados de alta en el grupo de cotización de la Seguridad Social:11.

El alta en el grupo de cotización será responsabilidad del empresario que asumirá que la inspección de trabajo o cualquier otro organismo público, pueda recabar de cualquier empresa la adscripción a otro u otros grupos de cotización distintos.

Artículo 20. *Trabajos en distinto grupo profesional.*

1. La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
2. La encomienda de trabajos a un grupo profesional superior, que exceda seis meses durante un año o de ocho durante dos años facultará al trabajador para reclamar la cobertura de la vacante, salvo que la decisión empresarial sea la sustitución por incapacidad temporal, en cuyo caso no podrá reclamarse y siempre que se hayan superado los plazos antes enumerados, hasta la baja definitiva del sustituido.
La retribución, mientras se desarrollen estas funciones de superior grupo profesional, será la correspondiente al mismo grupo profesional que desarrolle.
3. En el caso de que al trabajador se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, la retribución económica será la correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

Artículo 21. *Plantilla.*

Las empresas comprendidas en el presente convenio, en el término de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», formalizarán, por cada centro de trabajo, la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

Nombre y apellidos del trabajador.
Número de afiliación del trabajador a la Seguridad Social.
Grupo profesional o grupo de cotización.
Centro o centros de trabajo donde preste sus servicios.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Dirección del centro o centros de trabajo anteriormente citados.
Fecha de ingreso en la empresa o de alta en la Seguridad Social.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores, y se expondrán en todos los centros de trabajo para su comprobación. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión paritaria correspondiente.

CAPÍTULO III

Jornada descanso y vacaciones

Artículo 22. *Jornada.*

1. La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas en cómputo anual, no habiéndose incluido para su cálculo los días para asuntos propios, que por tanto serán recuperables.
2. El trabajador, con independencia de la duración de su jornada permanecerá en el establecimiento para atender a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de su hora de salida para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos. En los supuestos de jornada partida esta obligación solo podrá exigirse en uno de los dos tramos de la jornada En este caso, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador solucionarán este tiempo de más, bien sea reduciéndose la jornada de trabajo en idénticos tiempos en días posteriores o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el mes siguiente.
En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarse a final de mes.
3. Distribución irregular de la jornada: la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el veintiocho por ciento de la jornada de trabajo. De acuerdo con lo establecido en artículo 7.2 del presente convenio, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior podrán acordar una distribución de la jornada anual de trabajo distinta a la plantada en este artículo, que afectara tan solo a las empresas y trabajadores de su ámbito de actuación.
4. Las empresas adoptarán medidas sobre la duración y distribución de la jornada, con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 23. *Horario.*

El horario de trabajo, como la distribución en las horas del día de la jornada de trabajo, le corresponde fijarlo al empresario en cualquiera de las modalidades siguientes:

1. Horario continuado: cuando se trabaja sin interrupción salvo los descansos establecidos en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores que se considerarán tiempo de trabajo efectivo.
2. Horario partido: cuando se trabaja en dos periodos de tiempo separados generalmente por el tiempo dedicado a la comida.
En este supuesto, los trabajadores, dispondrán de un máximo de una hora y media para comer, comprendida en el período de las 13 a las 16 horas, siendo fijada la misma por el empresario según las necesidades de la empresa.
3. Las modalidades de horario podrán afectar a toda o parte de la plantilla pudiendo coexistir ambas.El empresario podrá realizar a lo largo del año, un cambio de la modalidad de horario o de su distribución, en función de las necesidades de la empresa, sin más trámite que la comunicación a los trabajadores afectados.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Dicho cambio no podrá modificar la distribución del anterior horario del trabajador o trabajadores afectados, más que en una hora, respecto de la hora de entrada o salida de la empresa y no tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias salvo en los supuestos de distribución irregular de la jornada, respetando siempre el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

5. Como regla general, el descanso mínimo semanal será de un día y medio consecutivo, comprenderá la tarde del sábado, o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. En caso de trabajo en domingo, el descanso comprenderá el día inmediato posterior hábil.

6. De acuerdo con lo establecido en artículo 7.2 del presente convenio, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior podrán acordar un horario de trabajo distinto al planteado en este artículo, que afectara tan solo a las empresas y trabajadores de su ámbito de actuación.

Artículo 24. *Vacaciones.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales por cada año trabajado. En los supuestos de suspensión del contrato autorizado por expediente de regulación de empleo, el periodo de tiempo no trabajado fijado en dicho expediente, dará lugar a la reducción proporcional de las vacaciones anuales.

El periodo o periodos de disfrute se fijaran de común acuerdo entre empresa y trabajador.

A falta de pacto, las vacaciones, podrán darse en cualquier período del año, respetando que como mínimo, quince días se disfruten entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

La empresa confeccionara el calendario vacacional, exponiéndose en el tablón de anuncios. El trabajador tendrá derecho a conocer con dos meses de antelación, las fechas que le correspondan, así como a exigir que se le expida, certificación por parte de la empresa del período vacacional a efectos de conciliar su vida familiar y personal.

2. Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas por encontrarse en situación de incapacidad temporal, derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o por coincidir con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T conforme se dispone en el artículo 38.3 del E.T, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, sus vacaciones en las fechas previstas por encontrarse en situación de incapacidad temporal, por contingencias distintas a las establecidas en el apartado anterior, tendrán derecho al disfrute de la parte pendiente, una vez concluida la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. De acuerdo con lo establecido en artículo 7.2 del presente convenio, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior podrán acordar un periodo de disfrute de vacaciones distinto al planteado en este artículo, que afectara tan solo a las empresas y trabajadores de su ámbito de actuación.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 25. *Licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el caso que el desplazamiento sea fuera del territorio nacional y el fallecimiento sea de un pariente de primer grado la licencia será de un total de seis días, cuatro de ellos retribuidos.

Lo establecido en este apartado será de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro público correspondiente.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

e) Por lactancia de un hijo menor hasta que cumpla los nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones iguales de treinta minutos cada una de ellas.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora o bien de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador por un permiso retribuido de doce días laborables que será disfrutado de forma continuada tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

La duración del permiso de lactancia se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, pero no habrá acumulación en el caso de ser sustituido por el permiso retribuido de doce días laborables, que será único, con independencia del número de hijos.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el miso sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

f) Cuatro días por asuntos propios, que serán considerados en todo caso no recuperables, no requerirán ningún tipo de justificación, deberán ser comunicados con un mínimo de veinticuatro horas antes de su disfrute y no podrán tomarse de forma continuada, ser en viernes, coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con el comienzo ni el final de vacaciones, así como en el mes de diciembre o coincidir con compañeros de día libre.

g) Se concederán los permisos necesarios al trabajador para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) El tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado que tengan mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de esta licencia deberá ser preavisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia.

i) Un día por matrimonio de hijos.

Artículo 26. *Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por maternidad o paternidad.*

Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 27. *Excedencias.*

1. Clases de excedencias:

Las excedencias pueden ser forzosas o voluntarias.

A) La excedencia forzosa.

Se concederá, a aquel trabajador 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.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

B) Excedencia Voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. La solicitud se formalizará por escrito con expresión de los motivos, que en ningún caso podrá utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador excedente conserva él derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 el empresario, 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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia por cuidado de familiar:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de dos años duración para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 el empresario, 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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 28. *Estructura salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

– Salario base:

Es la retribución fijada atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, la cual queda establecida en las tablas anexas al presente convenio según al grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

De acuerdo con lo establecido en artículo 7.2 del presente convenio, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior podrán acordar incrementos salariales superiores al planteado en este artículo, que afectara tan solo a las empresas y trabajadores de su ámbito de actuación.

En ausencia de pacto, se estará a lo establecido en las tablas anexas.

El salario base se percibirá en doce pagas mensuales.

– Complemento *ad personam* de antigüedad consolidada generada antes del uno de marzo de 1997.

– Retribuciones diferidas:

Tendrán tal consideración la antigüedad, las vacaciones y las gratificaciones extraordinarias.

– Gratificaciones extraordinarias:

Además se abonarán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base cada una de ellas, que se devengarán semestralmente, la de junio del día 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán, como máximo, la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre, el día 22 de dicho mes.

Las empresas podrán pactar con sus trabajadores, de mutuo acuerdo, el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

– Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo, tales como las personales de puesto de trabajo o de calidad en el trabajo.

Se considerarán en cualquier caso, complementos no consolidables en el salario del trabajador, los de puesto de trabajo y los de calidad en el trabajo.

– Percepciones extra salariales:

No tendrán la consideración de salario las percepciones extra salariales.

Son las cantidades de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo.

A los efectos de este convenio, se establece un plus extra salarial de transporte para todos los grupos profesionales en función de los días efectivamente trabajados.

Se estará a lo establecido en las tablas anexas.

– Horas extraordinarias:

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias. Sólo se permite la ampliación del tiempo de servicio regulado en el artículo 22 del presente convenio, que se compensará de acuerdo con el procedimiento que se establece en dicho artículo.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

– Las cantidades abonadas a cuenta de convenio serán compensadas con los incrementos salariales pactados.

CAPÍTULO V

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 29. *Prevención de riesgos laborales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral avanzará en el conocimiento de los factores y las causas de riesgo para la salud, colaborar en su disminución o radicación y prestar asesoramiento y formación a los empresarios y trabajadores.

Este órgano paritario y colegiado de participación y representación tendrá las siguientes competencias y facultades:

Velar por el cumplimiento de los dispuestos en el presente capítulo.

Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre legislación de prevención de riesgos laborales.

Elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas que aporte estrategia, contenidos y desarrollos de los Delegados de Prevención, orientados a los riesgos laborales detectados en los centros de trabajo.

Elaborar estudios de epidemiología laboral, con investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales, relacionadas con la profesión, como la dermatitis alérgica ocupacional.

Elaborar un estudio sobre la seguridad en el trabajo con especial atención al trabajo que incluya desplazamientos profesionales.

Para conseguir estos fines se presentarán para su aprobación acciones sectoriales a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Mejoras de carácter social

Artículo 30. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de accidentes de trabajo, el trabajador percibirá, a cuenta de la empresa, hasta el 100 % del salario real, desde el primer día.

Artículo 31. *Uniformes.*

Las empresas harán entrega anualmente a todos los trabajadores del calzado adecuado.

Las empresas que determinen como obligatorio para los trabajadores durante su jornada laboral, el uso de la uniformidad elegida por la misma, deberán anualmente entregar tres uniformes, dos de verano y uno de invierno.

La conservación y limpieza de los mismos estará a cargo de los trabajadores.

La uniformidad se adaptará al estado de gestación de la mujer embarazada

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Contratación

Artículo 32. *Definiciones y naturaleza de los contratos.*

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

– Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, formalizándose siempre de forma escrita.

– Contratos de duración determinada:

1. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles:

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

Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de seis meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Situaciones Ocasionales Previsibles:

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

2. Contratos de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Contratos formativos:

1. Contratos de formación en alternancia trabajo-formación.

Tienen por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

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

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución establecida para estos contratos será del sesenta por ciento el primer año y del setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Contratos formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Tienen por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Se podrá celebrar con personas que estén en posesión de un titulo universitario o de un titulo de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, siempre que el concierten dentro de los plazos establecidos en el artículo 11 del E.T.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para cada grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

– Contratos a tiempo parcial:

Las partes signatarias del presente convenio reconocen que la modalidad de contratación a tiempo parcial puede configurarse como un instrumento adecuado de fomento de la contratación estable en la coyuntura actual, siempre y cuando se acredite

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

el carácter parcial de los servicios prestados y no se utilice para precarizar la contratación a jornada completa.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

En aquellos supuestos que el trabajador fuese contratado a un número de horas inferior a tres diarias, su jornada será continuada.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

En tal caso, el número de horas complementarias pactadas, no podrá exceder del 30 por 100 de de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato a tiempo parcial.

A efectos de la distribución de las horas ordinarias y de las complementarias pactadas se estará a lo siguiente:

La empresa fijará los horarios de cada uno de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, el mes anterior a la realización del mismo, poniendo en conocimiento además la forma de realización de las horas complementarias tres días antes mediante aviso en su puesto de trabajo, exponiéndose en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Sólo en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias voluntarias no se computan a efectos del porcentaje previsto en el apartado anterior.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del E.T.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar y entregar a la empresa el parte médico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servido.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.
9. No comunicar el disfrute de la licencia del apartado f) del artículo 25.

Artículo 34. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
7. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
8. Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.
9. La falta de respeto o consideración al público.
10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.
4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa del ámbito funcional del convenio, sin autorización escrita de aquella a que pertenece.
5. El robo, hurto o malversación.
6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
7. La blasfemia habitual.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
9. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.
11. Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 36. *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.
Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 37. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. *Sanciones a las empresas.*

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

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 39. *Mediación y arbitraje.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (A.S.A.C.), así como a su reglamento de desarrollo.

No obstante, las partes manifiestan que para acudir al arbitraje, que siempre será de carácter voluntario, se requerirá el acuerdo de ambas partes.

Artículo 40. *Formación profesional continua.*

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

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

A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
D) Reconversión profesional.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

E) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

F) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

G) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

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

Las partes firmantes acordarán, según el procedimiento fijado en el artículo 2 del presente convenio y si procede para cada caso, lo establecido en el apartado b) de la disposición segunda del capítulo primero de la Orden TAS 2783/2004, de 30 de julio (RCL 2004, 1864) en lo relativo a la suscripción de contratos programa de ámbito autonómico.

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

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. Si dicha formación tuviese algún coste, éste correrá a cargo de la empresa siendo nulo cualquier acuerdo que obligue al trabajador a su reembolso aunque éste abandone la empresa. Esta prohibición no tiene limitación temporal.

La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, siempre que sea dentro de su ámbito provincial, facilitando la empresa el cumplimiento de dicha obligación.

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

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

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

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

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

a) Los planes de formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

b) Los planes de formación organizados por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales firmantes del convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 41. *Derechos sindicales de los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 42. *Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo.*

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

Se consideran conductas constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 43. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán protocolos de actuación que incluirán:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 44. *Igualdad de oportunidades.*

Las empresas con más de cincuenta trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este convenio colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 45. *Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones descritas más adelante.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por cuatro miembros por la parte empresarial y cuatro miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del convenio.

La Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades estará encargada de:

Elaborar un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.

Asesorar a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Actuar como mediador en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad, de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Realizar el seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector.

Elaborar los dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de al Comisión Mixta, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de Imagen personal.

Todas las empresas del sector informarán a la Comisión de Igualdad sectorial del inicio de las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad, y del resultado de dichas negociaciones, presentando el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión de Igualdad en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

Esta comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

Cláusula adicional primera.

Las tablas salariales de 2021, 2022 y 2023, serán las establecidas en el anexo I de este convenio.

Se procederá, a revisar los salarios correspondientes al año 2023 si se dan las siguientes circunstancias: El incremento salarial será del 1 %, si el PIB español a precios constantes en 2023 crece menos del 1,5 %; un incremento del 1,5 % si el PIB español a precios constantes en 2023 se mueve entre el 1,5 % y el 2 %; y un incremento del 2 % si el PIB español a precios constantes crece en 2023 el 2 % o más.

Se establece un plus de transporte fijo de 2,20 euros/día efectivamente trabajado para el año 2021, de 2,50 euros/día efectivamente trabajado para el año 2022 y de 2,70 euros/día efectivamente trabajado para el año 2023.

Cláusula adicional segunda.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se abonaran en el mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el BOE.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Año 2021 (importes en euros meses enero a agosto)

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	31,66	950,00	950,00
II	31,66	950,00	950,00
III	31,66	950,00	950,00
IV	31,66	950,00	950,00

Plus de transporte: 2,20 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2021(importe euros meses septiembre a diciembre)

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	32,17	965,00	965,00
II	32,17	965,00	965,00
III	32,17	965,00	965,00
IV	32,17	965,00	965,00

Plus de transporte: 2,20 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2022 (importes en euros)

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	33,33	1.000,00	1.000,00
II	33,33	1.000,00	1.000,00
III	33,33	1.000,00	1.000,00
IV	34,33	1.030,00	1.030,00

Plus de transporte: 2,50 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2023 (importes en euros)

Grupo	Salario/día	Paga junio	Paga diciembre
0	Según contrato		
I	33,47	1004,00	1004,00
II	33,80	1014,00	1014,00
III	34,33	1030,00	1030,00
IV	35,37	1061,00	1061,00

Plus de transporte: 2,70 euros/día efectivamente trabajado.

cve: BOE-A-2022-7390
Verificable en https://www.boe.es