

# ANUNCIO

## **BOLETÍN N° 71 - 14 de abril de 2026**

### 1. Comunidad Foral de Navarra

#### 1.5. Estatutos y Convenios colectivos

### **RESOLUCIÓN 43C/2026, de 10 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo Sector de Peluquerías de Navarra.**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Peluquerías de Navarra, (Código número: 31005805011985), con entrada en este Registro con fecha 17 de febrero de 2026, suscrito con fecha 9 de febrero de 2026, entre la representación empresarial y sindical del sector (UGT).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector de Peluquerías de Navarra, (Código número: 31005805011985),

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 10 de marzo de 2026.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PELUQUERÍA DE NAVARRA**

***Años 2025, 2026, 2027 y 2028***

## Artículo 1. Ámbito del Convenio.

Este convenio está concertado por la Asociación de Peluquerías de Navarra por la parte empresarial, y el sindicato UGT por la parte social, reconociéndose mutuamente las partes legitimidad suficiente para ello.

Ámbito funcional y territorial: El presente convenio será de aplicación en todas las empresas de peluquería, academias, salones de belleza, así como en otras empresas del sector que carezcan de convenio propio y que se encuentren o no encuadradas en las organizaciones patronales existentes en la actualidad o que se creen en el futuro de la Comunidad Foral de Navarra.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de algunas de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea el grupo profesional que ostente. Así mismo, quedarán incluidos aquellos que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en el momento de aprobarse en convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia del mismo.

## Artículo 2. Entrada en vigor y vigencia.

El presente convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2028. La entrada en vigor del convenio, independientemente de la publicación en el Boletín Oficial de Navarra, será el 1 de enero de 2025. A efectos de lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizada su vigencia, éste, mantendrá sus cláusulas normativas hasta en tanto no se acuerde un nuevo convenio y de manera indefinida.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

## Artículo 3. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cada una de las secciones de la empresa es facultad de la dirección de la misma, quien comunicará las variaciones a los trabajadores o a sus representantes, con el fin de obtener el máximo rendimiento en todos los aspectos.

## Artículo 4. Derechos sindicales en la empresa.

Los trabajadores y sus representantes estarán afectados por las disposiciones vigentes, y por aquellas que durante la vigencia del presente convenio puedan dictarse.

Con el fin de realizar una mejor labor sindical en la empresa, mejor formación sindical, facilitar la asistencia a cursos, etc., los cargos sindicales podrán acumular las horas mensuales en un cómputo anual.

## Artículo 5. Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y protección del embarazo.

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades

y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igual salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.

#### Artículo 6. Medidas contra el acoso sexual en el trabajo.

Tendrá la consideración de falta de muy grave el comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### Artículo 7. Horario y calendario laboral.

Las empresas afectadas por este convenio e independientemente de que realicen jornada partida o continuada, durante la vigencia del presente convenio, deberán trabajar una jornada anual efectiva de 1.733 horas para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

Anualmente en cada empresa se confeccionará un calendario laboral, con carácter obligatorio, antes del 31 de marzo. En dicho calendario se establecerán como mínimo los días de trabajo, días de descanso y horarios del centro de trabajo o de cada trabajador/a si éstos, no son los mismos.

Las empresas podrán establecer que los horarios del personal se realicen mediante el establecimiento de turnos de trabajo entre los de su plantilla, que permitan alargar las horas de servicio al público.

La empresa podrá modificar la jornada diaria por un tiempo máximo de 60 minutos, con un preaviso mínimo de 24 horas y con un tope del 1% de la jornada anual.

Se entiende por jornada efectiva, aquella en que el trabajador debe desarrollar su actividad, una vez descontadas sus vacaciones, festivos, descanso, puentes, etc.

Los trabajadores finalizarán su jornada, abandonarán el trabajo, una vez acabado el servicio que en ese momento estén realizando.

El tiempo que exceda de la jornada habitual será retribuido o compensado.

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.

Dado el tipo de trabajo de servicio al público, el trabajador deberá estar en su puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada debidamente aseado, arreglado y con el fichaje realizado.

#### Artículo 8. Seguridad e higiene.

Con referencia a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención, los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como los precisos para la asistencia de cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral planteados por INSPL.

A todo el personal se le facilitará cada año uniformes completos (pantalón, falda, camisa o blusa, bata, etc.) así como dos pares de calzado adecuado. Esta obligación de facilitar uniformes y calzado, podrá ser sustituida en uno o en ambos casos con la compensación económica de un plus de vestuario o calzado que se pacte entre las partes sin que el plus por calzado sea inferior a 54 euros/año.

Las condiciones especiales sobre esta materia se negociarán en el seno de cada empresa.

En cada centro de trabajo y de acuerdo entre la dirección y los trabajadores una vez a la semana, y fuera de horas de trabajo, se establecerá un horario para el arreglo de los trabajadores.

En el supuesto de que en alguna empresa existiese algún puesto de trabajo de carácter tóxico, se intentará la eliminación de dicha toxicidad y en el supuesto de no resultar posible la eliminación del riesgo por sustitución, el empresario garantizará la reducción al mínimo de dicho riesgo aplicando medidas de prevención y protección que sean coherentes con la evaluación de riesgos, en ese caso, se abonará un plus de un 10% del salario del convenio, en caso de discrepancia se podrá plantear ante la Comisión Mixta del Convenio.

Los trabajadores del salón, deberán exclusivamente limpiar utensilios, instalaciones, servicios, etc. que se ensucien directamente como consecuencia del trabajo ordinario.

#### Artículo 9. Reconocimientos médicos.

Durante la vigencia del presente convenio las empresas se comprometen a realizar la vigilancia específica de la salud según lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 10. Retribuciones.

2025: IPC NAVARRA, con tope de un 3%.

2026: IPC NAVARRA+0,25, con un tope de un 3%.

2027: IPC NAVARRA+0,50, con un tope de un 3,5%.

2028: IPC Navarra+0,75 + regularización, si procede, destinada a compensar la posible pérdida de poder adquisitivo acumulada en los años anteriores, con un límite máximo en todo caso, del 4%. Esta regularización será calculada como la diferencia entre el IPC de Navarra acumulado de los años 2025 a 2027 y las tablas salariales publicadas en ese mismo período.

Lo ayudantes que realicen trabajos de manicura y/o depilación, recibirán un plus por cada una de estas actividades de un importe mensual de 27,60 euros.

En el supuesto de que los trabajadores se desplacen por motivos de trabajo o realización de cursos de formación o actualización, los gastos ocasionados por matrículas o estancias, correrán a cargo de la empresa, si ha sido ésta la que les ha enviado a dichos cursos, en el supuesto de que no se abonen los desplazamientos se abonarán kilometraje a razón de 0,21 euros / km durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

La cantidad que, en su caso, deba abonarse a los trabajadores como consecuencia de la revisión salarial, por la aplicación de este convenio, les serán satisfechas por las empresas durante los tres meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

#### Artículo 11. Antigüedad.

Los trabajadores con antigüedad anterior al 01.01.1997, mantendrán el derecho al percibo de plus de antigüedad.

La cantidad resultante de los quinquenios actuales se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales del convenio.

#### Artículo 12. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales anuales de vacaciones para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

En caso de matrimonio el trabajador podrá unir las vacaciones al permiso de matrimonio.

#### Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos gratificaciones anuales por importe, cada una de ellas, de 30 días de la retribución del convenio.

Estas pagas se abonarán los días 6 de julio y día 22 de diciembre.

Para las contrataciones que se realicen a partir del 01 de enero de 2011, el devengo de estas pagas, será semestral.

Para el personal contratado anteriormente a esta fecha, se le seguirá devengando las pagas con el mismo criterio que se venía aplicando en la empresa, quedando a decisión de ésta, que el devengo sea semestral.

Para las contrataciones que se realicen a partir del 01 de enero de 2025, las empresas podrán pactar con sus trabajadores, de mutuo acuerdo, el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 14. Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

–18 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

–Por fallecimiento de cónyuge 5 días.

–Por cambio de domicilio del trabajador 1 días.

–Por el tiempo indispensable a asistencia médica del personal a consulta del S.N.S. debiendo justificar documentalmente la ausencia.

–Por matrimonio de hermanos, padres e hijos 1 día.

–Cinco días laborales 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.

–Por cirugía mayor ambulatoria, siempre que se requiera acompañamiento, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad 1 día.

–Por acompañamiento al médico a consulta del S.N.S de hijos e hijas menores de 16 años, hasta 4 horas anuales.

–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 4 días al año, acreditando el motivo de su ausencia.

En caso de enfermedad grave, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre empresa y trabajador. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

En el supuesto de tener derecho al disfrute de estas licencias y para asistir a los actos de las mismas, y en el supuesto de celebrarse fuera de la Comunidad Foral, éstas podrán ser ampliadas en uno o dos días según lo requiera el desplazamiento.

Igualmente, y a efectos de derecho a estas licencias, se reconocerá a las parejas estables los mismos derechos que a los cónyuges, siempre que a la empresa le conste dicha relación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, dispondrán de un crédito de hasta 8 horas retribuidos para el 2025, 2 hora más para el 2026, 2 hora más 2027 y 4 horas más para el 2028. Estas horas no son recuperable y no requieren ningún tipo de justificación, deberán ser comunicados con un mínimo de 24 horas antes de su disfrute y no podrán tomarse de forma continuada, ser un viernes o sábado, 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, en ningún caso podrán disfrutarse simultáneamente por 50% de la plantilla. Dichas horas, deberán disfrutarse en el año en curso, sin que puedan acumularse o disfrutarse en año distinto.

#### Artículo 15. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter individual o colectivo puedan existir en las empresas.

#### Artículo 16. Complemento I.T.

Se abonará el 100% del salario en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y también en el supuesto de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo.

En caso de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, las empresas vendrán obligadas a abonar el complemento hasta el 100% en la nómina del mes, si el cómputo registrado en la empresa el año natural inmediatamente anterior no supere los 13 días/año/trabajador de incapacidad temporal.

En el supuesto de empresas de nueva creación, se abonará el plus de enfermedad en el mes en curso.

Si a lo largo del año se superase la media de 13 días por año y trabajador, se suspenderá el abono del complemento, sin que la cantidad percibida por ese complemento hasta la fecha tenga que ser devuelta por el trabajador.

En el supuesto en que en una empresa en el año anterior se haya superado el tope establecido y por tanto no se abone el complemento durante el año, si al final de dicho año el porcentaje registrado no supere la media, se deberá abonar dicho complemento.

Independientemente de lo regulado anteriormente, en caso de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la empresa abonará los 5 días primeros de I.T. del año (los 5 primeros de la primera baja o hasta 5 días en el supuesto de que la baja sea inferior a 5 días), hasta el 100% del salario.

Se excluyen del cómputo los 112 días de baja por maternidad.

En el caso de discrepancia sobre el cómputo para el cobro a final de año del complemento de I.T., se pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio estando obligadas las partes a facilitar la documentación necesaria para el cálculo y resolución.

#### Artículo 17. Póliza del seguro de vida.

Durante los cuatro años de vigencia del presente convenio las empresas contratarán una Póliza de Accidente en los casos de muerte o invalidez de un capital de 25.000 euros, que cubrirá a todos los trabajadores de la plantilla durante las veinticuatro horas del día.

#### Artículo 18. Formación Profesional.

Dada la peculiaridad del sector y la necesidad permanente de realizar una formación continua de trabajadores, las partes se comprometen a crear una comisión de trabajo en materia de formación profesional y reciclaje profesional, que permitan la realización de una formación real y continua de los trabajadores del sector.

#### Artículo 19. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Aquellas empresas que durante el ejercicio 2024 o sucesivos hayan atravesado una crítica situación económica, podrán no aplicar el régimen salarial del presente convenio, siguiendo el procedimiento establecido en este artículo.

Las empresas interesadas deberán facilitar los Balances, Cuentas de Resultados, Informe de Auditores o Censores de Cuentas, u otros documentos, así como medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad futura de la empresa y cuanta documentación sea necesaria para justificar dicha solicitud.

Si una empresa del ámbito de aplicación de este convenio quisiera poder acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, deberá en primera instancia iniciar un periodo de consultas para tratar de llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores. En los casos en los que esta representación no exista se informará con carácter previo al inicio del periodo de consultas, a la comisión negociadora del convenio.

En caso de imposibilidad de llegar a un acuerdo se someterán al dictamen de la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de siete días para pronunciarse, y en caso de no haberse alcanzado un acuerdo, a los procedimientos propios del Tribunal Laboral de Navarra en los términos que se establecen en los párrafos siguientes.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Asimismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

#### Artículo 20. Contratación.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán ampliarse hasta los 12 meses en un periodo de 18.

Los trabajadores contratados eventualmente por diversas causas que superen una duración de 12 meses continuos, adquirirán la condición de fijos en plantilla. Se considera continuidad cuando al menos entre contrato y contrato no exista un intervalo superior a 30 días a efectos del cómputo de los 12 meses; a estos efectos no se tendrán en cuenta los contratos de sustitución de la persona trabajadora.

Contratos para la formación en alternancia (dual): la duración del contrato no podrá ser inferior a 3 meses ni superior a 24 mensualidades. Para que la formación teórica prevista en dichos contratos sea la adecuada, y, se logre la finalidad de que el aprendiz adquiera los conocimientos prácticos en el trabajo y los teóricos en la Escuela, las partes acuerdan que dicha formación deberá ser impartida a través del SEPE o de sus centros acreditados, debiendo ser obligatoria dicha formación en clases presenciales excluyéndose expresamente la enseñanza en modalidad de teleformación o mixta a excepción de localidades que disten 10 km de un centro en el que se impartan estas enseñanzas.

El periodo de prueba, así como el preaviso de cese voluntario del trabajador, para los contratos de formación en alternancia, nunca podrá ser superior a 15 días. Las empresas que incumplan las obligaciones, de estos contratos, deberán abonar al trabajador, la diferencia entre el salario percibido y el del grupo profesional IV recogido en el Anexo del presente convenio, así como realizar las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social por dicho grupo profesional. Con independencia de otras sanciones, se le reconocerá al trabajador la condición de fijo en plantilla.

**Empresas de Trabajo Temporal:** En el supuesto de contratación a través de una ETT, los trabajadores percibirán la misma retribución que si fueran contratados directamente por la empresa, siendo por ello de aplicación las tablas salariales del presente convenio.

**Trabajos de carácter fijo discontinuo:** Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo discontinuo, serán llamados en el orden y la forma que se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Estos trabajadores podrán ser contratados a tiempo parcial. A falta de acuerdo los llamamientos se realizarán por orden de antigüedad dentro de cada especialidad o grupo profesional.

#### Artículo 21. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba, en función de los grupos profesionales que ostenten:

–Grupo profesional 0 y I: 2 meses.

–Grupo profesional II, III y IV: 1 mes.

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

La situación de incapacidad temporal o maternidad que afectara al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

En los contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración inferior a 6 meses, el periodo de prueba tendrá como tope máximo las dos terceras partes de la duración del contrato.

#### Artículo 22. Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

–Grupo profesional 0, I y II: 1 mes.

–Grupo profesional III y IV: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario, por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 23. Régimen disciplinario.

**A) Serán faltas leves:**

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación del cliente.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, inferiores en su conjunto a 30 minutos.
3. Una falta de asistencia no justificada al trabajo.
4. No entregar a la empresa el parte médico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. No entregar a la empresa el justificante de los permisos bien con carácter previo o bien dentro de los dos días laborables siguientes a su disfrute.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.

**B) Se considerarán faltas graves:**

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, si la suma de ellas supera los 30 minutos, no justificadas y cometidas en el período de seis meses.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o un día si éste es viernes, sábado o víspera de festivo.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por un tiempo breve.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
5. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
6. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación del cliente.
7. La falta de respeto o consideración al público.
8. Discusiones con los compañeros de trabajo delante del público.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
10. Descuido importante en la conservación del material.

11. No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo pudiendo hacerlo.

12. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

C) Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Faltar tres días seguidos o cinco alternativos en un periodo de un mes sin causa justificada.
3. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, durante el trabajo.
4. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas de los clientes.
5. El robo, hurto o malversación.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
8. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a la que pertenece.
9. La blasfemia habitual.
10. Conductas constitutivas de acoso sexual y/o moral, tipificadas como delito en el vigente Código Penal.
11. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de 6 meses.

–Sanciones.

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

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a treinta días.

## ■ Despido disciplinario.

El cumplimiento temporal de la sanción se podrá dilatar en un período no superior a seis meses después de la fecha de su imposición. En cualquier caso, la empresa notificará al trabajador por escrito y una semana antes de su cumplimiento, la fecha en que cumplirá la sanción impuesta.

–Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días. Todas ellas 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 24. Comisión Mixta.

Se crea una comisión mixta compuesta por:

–1 representante de U.G.T.

–1 representante de la Asociación de Peluquerías.

Tendrá su domicilio en Pamplona, Avda. Zaragoza, 27 entreplanta, tfno. 948.24.94.19.

Sus funciones serán:

–Interpretación del convenio.

–Vigencia y cumplimiento de lo pactado.

–Mediación y conciliación a una de las partes.

–Ofrecer arbitrajes.

–Intervenir en supuestos de descuelgue salarial por efectos económicos.

–Intervenir en asuntos de clasificación profesional.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta, deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, debiendo dar resolución en un plazo máximo de 15 días desde la citada reunión.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria, podrá ser asistida de asesores si así lo estiman oportuno, con voz pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por acuerdo de todos sus miembros.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Tribunal Laboral de Navarra.

## Artículo 25. Disposiciones complementarias.

En lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, Convenio colectivo General de Trabajo para peluquerías, institutos de belleza, Textos de los Convenio Colectivos de Peluquerías de Navarra de los años anteriores o de cuantas disposiciones laborales vigentes en materia laboral o sindical.

#### Artículo 26. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales y sus definiciones serán las siguientes, y se abonará el salario correspondiente al trabajo que se realice:

##### –Grupo profesional O.

Son los titulados superiores o los que, con conocimientos completos y actuales de lo que constituye la actividad del salón, asumen directamente en representación de la empresa, la dirección técnica y artística de cuantos trabajos se efectúen en el establecimiento. Distribuye la labor entre el personal y resuelve cuantas cuestiones se le formulen por los profesionales en orden a las incidencias que se puedan producir en relación a dificultades técnicas de trabajo que surjan. Cuando un empresario posea varios establecimientos, sólo podrá figurar en este grupo profesional en uno de ellos, debiendo cubrir con personal ajeno los puestos del resto de establecimientos.

##### –Grupo profesional I.

Ostentarán los titulados superiores o quien después de poseer los conocimientos necesarios, domine todas las especialidades que se realicen en el establecimiento a que pertenece, bajo la dirección del grupo profesional O o desde la dirección de la empresa. 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.

##### –Grupo profesional II.

Es quien, al igual que los pertenecientes al grupo profesional I, después de poseer los conocimientos necesarios, realiza con perfección la mayoría de las labores que constituyen la actividad del salón, pero no todas las que se realizan en el establecimiento, bajo la dirección de los profesionales pertenecientes al grupo profesional O y I y pudiendo ser ayudados por los grupos profesionales III y IV.

##### –Grupo profesional III.

Es quien, a las órdenes y bajo la dirección y la responsabilidad de trabajador perteneciente al grupo profesional O, I ó II, realiza las funciones más primarias del salón y cuenta con una antigüedad en la empresa mínima de un año. En los salones de peluquería, cuando el trabajador perteneciente a este grupo profesional realice de forma habitual trabajos de corte, deberá ser incluido en el grupo profesional II.

##### –Grupo profesional IV.

Es quien y a las órdenes y bajo la dirección y la responsabilidad de trabajador perteneciente al grupo profesional O, I ó II, realiza las funciones más primarias del salón. El trabajador perteneciente a este grupo con un año de antigüedad, pasará al grupo profesional III.

La retribución de los contratos en formación en alternancia y el contrato en formación para la práctica profesional, se equiparará al Salario Mínimo Interprofesional.

#### Artículo 27. Plus de transporte.

El plus extrasalarial de transporte, se devengará en doce mensualidades, y se le aplicará el mismo incremento que el que se establezca en tablas salariales.

En aquellos contratos a tiempo parcial, en los que los días de prestación de servicios sean los mismos que los días de apertura del salón, se abonará el 100% de plus. En aquellos contratos a tiempo parcial que se concentre la jornada en un menor número de días de trabajo que los de apertura del salón, se abonará en la misma proporción en la que se abona el salario base.

#### Artículo 28. Permisos no retribuidos.

En caso de enfermedad acreditada de parientes de primer grado, los trabajadores podrán acogerse a un permiso no retribuido de un máximo de 15 días año.

#### Artículo 29. Estructura de la negociación colectiva en el Sector de Peluquerías.

Los firmantes de este acuerdo, en base a lo establecido en el artículo 83.2 del E.T., acuerdan que las materias negociadas en el convenio colectivo de peluquerías de Navarra, tendrán preferencia aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo colectivo de carácter estatal vigente o que pueda firmarse en el futuro, y que afecte al ámbito de aplicación de este convenio.

A estos efectos, las materias reguladas en el convenio de peluquerías de Navarra, se consideran propias y exclusivas del ámbito autonómico y en consecuencia, reservadas a dicho ámbito sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.4 del E.T.

Igualmente, acuerdan que las materias negociadas en este convenio tendrán prioridad aplicativa sobre los convenios de empresa con excepción de las materias reservadas en el artículo 84.2 del E.T.

En materia de duración de la jornada anual se establece la prioridad absoluta del convenio sectorial y en relación a los conflictos de concurrencia entre convenios de empresa y el sectorial de Navarra, se estará a lo establecido en el párrafo siguiente:

Aquellas empresas que, por aplicación de un convenio de ámbito diferente al sectorial de Navarra, abonasen un salario inferior al establecido en las tablas salariales vigentes en el autonómico, vendrán obligadas a aplicar una jornada laboral anual máxima de 1.550 horas.

## ANEXO I

Ver tabla completa

	SALARIO BASE	PLUS LOCOMOCIÓN	TOTAL	VALOR AHORA

Grupo profesional 4	1.171,63	65,79	1.237,42	9,92
Grupo profesional 3	1.286,62	65,79	1.352,41	10,85
Grupo profesional 2	1.416,03	65,79	1.481,82	11,89
Grupo profesional 1	1.500,95	65,79	1.566,75	12,58
Grupo profesional 0	1.569,35	65,79	1.635,14	13,13

Se actualizará a 33,37 euros el plus de manicure recogido en el artículo 10.

## ANEXO II.-TABLAS SALARIALES 2026

[Ver tabla completa](#)

	SALARIO BASE	PLUS LOCOMOCIÓN	TOTAL	VALOR AHORA
Grupo profesional 4	1.206,78	67,77	1.274,54	10,22
Grupo profesional 3	1.325,22	67,77	1.392,99	11,18
Grupo profesional 2	1.458,51	67,77	1.526,28	12,25
Grupo profesional 1	1.545,98	67,77	1.613,75	12,96
Grupo profesional 0	1.616,43	67,77	1.684,20	13,53

Se actualizará a 34,37 euros el plus de manicure recogido en el artículo 10.

Código del anuncio: F2603938