

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/162/2022, de 4 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (código de convenio núm. 79000285011994).

Visto el texto del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, suscrito en fechas 4 de octubre y 13 de diciembre de 2021, por la parte empresarial por la parte empresarial, por PIMEC Comerç, y por la parte social, por la Federació de Serveis de Catalunya (Serveis-CCOO) y por la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Mesa negociadora.

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

Barcelona, 4 de enero de 2022

Òscar Riu Garcia

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

Traducción del texto original firmado por las partes

XI Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2021-2022

Título 1

Determinación de las partes, ámbitos de aplicación y administraciones del Convenio

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Federación de PIMEC comercio (PIMEComerç) y por otra, por las centrales sindicales Federació de Serveis, Mobilitat y Consum de UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de CC.OO de Catalunya.

Artículo 2

Ámbito funcional

Este Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios por cuenta y orden de empresas dedicadas a la actividad de comercio, tanto mayoristas como minoristas, que no están incluidas en el ámbito funcional de ningún otro Convenio publicado en el Boletín o Diario Oficial correspondiente, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, y a aquellas personas trabajadoras y empresas a los que con anterioridad a la aplicación del presente Convenio les era de aplicación el Convenio lectivo de trabajo de mayoristas y detallistas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona.

Artículo 3

Ámbito territorial

Este Convenio colectivo afecta a las empresas y centros de trabajo que, incluidos en el ámbito funcional definido en el artículo anterior, están situados en el territorio de Cataluña.

Artículo 4

Ámbito personal

Este Convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que componen o compongan las plantillas de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 2 y 3, salvo los comprendidos en el artículo 2.1.a) 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.

Artículo 5

Ámbito temporal

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021, con independencia, por tanto, de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
2. Su duración será de 2 años, hasta el día 31 de diciembre del año 2022, excepto en lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establece una vigencia y duración diferentes.
3. A partir del día 1 de enero del año 2023, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente de cualquier parte legitimada según el artículo 87 ET con 60 días antes de la finalización del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio, continuará aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 6

Prelación de normas y derecho supletorio

En cuanto a lo no previsto en este Convenio colectivo, se aplicará el acuerdo sustitutorio de la antigua Ordenanza para el sector del comercio (BOE de 9 de abril de 1996), 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 otras

disposiciones de carácter general.

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio se aprobara un Convenio colectivo del mismo ámbito funcional de carácter estatal, la Comisión paritaria del presente Convenio decidirá sobre su posible aplicación con carácter supletorio.

Artículo 7

Compensación y absorción

Los aumentos de salarios concedidos voluntariamente a partir de 31 de diciembre de 2016 serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio, cuando así lo suscriban las partes por escrito.

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantados entre empresarios y las personas trabajadoras que en su conjunto anual implican condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio tendrán que respetarse íntegramente.

Se respetarán íntegramente aquellas condiciones más beneficiosas que disfrutaban las personas trabajadoras a las que les era de aplicación el Convenio colectivo de trabajo para mayoristas y minoristas juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona.

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10

Comisión paritaria

1. Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio y de cualquier cuestión que se suscite cuya competencia sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación a la misma. Esta Comisión paritaria estará compuesta por 6 representantes de la organización empresarial y por 3 más de cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio colectivo.

Se fijan como dirección de la Comisión paritaria los siguientes domicilios:

Domicilio de CCOO: Vía Laietana, 16, 2ª planta, 08003 Barcelona

Domicilio Federació de PYMEComerç (PYMEComerç): Calle de Viladomat, 174, 08015 Barcelona.

Domicilio de UGT: Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona

2. Se acuerda que la Comisión paritaria se constituirá en un plazo no superior a los 3 meses desde la firma del presente Convenio y que se dotará de un reglamento de funcionamiento. En las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de 3 por representación.

3. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria tendrán el carácter de ordinario o extraordinarios. Se otorgará esta calificación por cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio colectivo.

En el primer supuesto, (ordinarios) la Comisión paritaria deberá resolverla en el plazo de 15 días, y en el segundo (extraordinarios) deberá resolverla en el máximo de 5 días.

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Tendrá legitimación para convocar a la Comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

4. Funciones

Son funciones específicas de la Comisión paritaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, las siguientes:

- a. Interpretación del presente Convenio.
- b. Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio colectivo.
- c. Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del ET.
- d. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y judicial sobre la interpretación de los Conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por el presente Convenio y por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
- e. La Comisión paritaria velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la esencial problemática del empleo, así como de la evolución económica del mismo, siguiendo las recomendaciones del vigente Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC).
- f. Determinar las tablas salariales de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio

5. Las discrepancias que puedan salir en el de la Comisión paritaria como consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 11

Conflictos colectivos

A efectos de solucionar los conflictos colectivos o plurales que se puedan presentar, en los procedimientos dispuestos en los artículos 40, 41 y 82 del Estatuto de los trabajadores, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de las personas trabajadoras y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el someterse a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito de Cataluña o Estatal y en todo caso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos conflictos, incluidos aquellos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos del que se establece en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Título 2

Condiciones de trabajo

Capítulo 1

Organización de trabajo

Artículo 12

Organización de trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con lo prescrito en este Convenio y la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad fundamentado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los/las representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo que esté relacionado con la organización y la racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 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.

Capítulo 2

Clasificación profesional

Artículo 13

Clasificación profesional

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En caso de que a un/a trabajador/a no se le asigne un puesto de trabajo previstas anteriormente, percibirá el salario correspondiente al nivel retributivo 3, sin perjuicio del derecho del/de la trabajador/a reclamar la calificación profesional que le pueda corresponder.

La clasificación se realizará en puestos de trabajos, grupos profesionales y niveles salariales, por interposición y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias básicas.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin disminución de ningún tipo de la dignidad, la oportunidad de promoción y la justa retribución de las personas trabajadoras, y sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o cualquier otra índole.

Factores de valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a. Conocimiento: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Grupo profesional 1

Criterios generales: Tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las labores que desarrolla.

Están incluidos dentro del presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo, los siguientes puestos de trabajo:

- a. chófer-repartidor/a: Es el/la que, en posesión del permiso de conducir, tiene a su cargo un vehículo de la empresa y colabora, además, en tareas de carga y descarga.
- b. Reponedor/a: Es el/la que se encarga de reponer los productos vendidos en los estantes y aprovisionar a los vendedores de las mercancías que les falten.
- c. Auxiliar administrativo/va: Es el/la que realiza trabajos propios de la categoría, debe tener conocimientos generales de informática.
- d. Ayudante/a: Es el/la que ayuda a los dependientes, cajeros y vendedores, facilitándoles el trabajo, para que puedan realizar por sí mismos operaciones de venta.
- e. Mozo/a: Es el/la que realiza el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento y cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.
- f. Vigilante y portero/a: Es el/la que tiene como principal tarea la vigilancia de los accesos y puertas de los establecimientos, así como el interior y el exterior de las dependencias de la empresa.
- g. Personal de limpieza: Es el/la que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa.
- h. Telefonista: Es el/la que está a cargo de la centralita telefónica de la empresa y se encarga de recibir pedidos, sugerencias etc.

Grupo profesional 2

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales adecuados y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional y o Educación Secundaria Obligatoria.

Están incluidos dentro del presente grupo, sin excluir otras categorías no contempladas en el presente Convenio, ya título meramente enunciativo, los siguientes puestos de trabajo:

- a. Cajero/a: Es el/la que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra la caja al finalizar la jornada laboral.
- b. Operador/a de informática: Es el/la que se encarga de la puesta a punto y el buen funcionamiento del equipo informático de la empresa.
- c. Administrativo/a: Es el/la que, con conocimientos administrativos y de informática en general, desarrolla tareas propias de la categoría.
- d. Dependiente/a: Es el/la que realiza las ventas, con conocimientos amplios de los artículos de ventas, de tal modo que pueda orientar al público en sus compras.
- e. Conductor/a de vehículo con carné de clase C, D y E: Es el/la que, estando en posesión de dichos carnés,

distribuye mercancías a los diferentes centros de trabajo.

f. Dibujante y rotulista: Es el/la que realiza, con iniciativa propia, dibujos y rótulos.

g. Escaparatista: Es el/la que tiene como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

h. Comprador/a: Es el/la que, con conocimientos suficientes de las cualidades y clases de los artículos, realiza compras a mayoristas.

i. Viajante: Es el/la que, al servicio de una empresa, realiza viajes habitualmente para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos e informar a los clientes de las promociones.

j. Auto venta: Es el/la que, como repartidor/a-vendedor/a, tiene como principal función realizar la distribución y entrega de los productos a los clientes de la empresa; toma nota de los pedidos que solicitan; cobra los pedidos que vende, y realiza la carga y descarga del vehículo.

Grupo profesional 3

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a bachillerato unificado polivalente, formación profesional o bachillerato o formación profesional de grado medio.

Están incluidos dentro del presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, ya título meramente enunciativo, los siguientes puestos de trabajo:

a. Jefe de compras: Es el/la que realiza permanentemente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b. Jefe de ventas: Es el/la que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que se realizan en establecimientos, así como los criterios con los que deben realizarse.

c. Jefe de almacén: Es el/la que dirige un almacén; tiene a su cargo la reposición, recepción, conservación y control de las mercancías, tanto de entrada como de salida, la posterior distribución en las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc.

d. Encargado/a de establecimiento, jefe de sucursal o jefe de supermercado: Es el/la que está en frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

e. Jefe de sección mercantil: Es el/la que tiene la responsabilidad o la dirección de una de las áreas administrativas en las que pueda estar dividida la empresa.

f. Contable: Es el/la que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza los recursos principales de la empresa, realiza cálculos y extensión de facturas, tiene al día los libros de contabilidad, realiza la liquidación y formalización de Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables de una empresa.

g. Oficial de mantenimiento: es el/la que, ejerciendo diferentes funciones, vigila que las instalaciones de la empresa estén en óptimas condiciones.

h. Oficial de administración: Es el/la que desarrolla las tareas propias del departamento administrativo.

Grupo profesional 4

Criterios generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, a pesar de no implicar responsabilidad de mando, poseen un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, formación profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos después de una experiencia acreditada.

Están incluidos dentro del presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo, los siguientes puestos de trabajo:

CVE-DOGC-B-22031062-2022

- a. Encargado/a general: Es el/la que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o diferentes departamentos del mismo centro de trabajo, o asume la dirección y coordinación de varias sucursales.
- b. Jefe/a de personal: Es el/la que dirige el departamento de personal de una empresa, normalmente es el interlocutor con los/las representantes de las personas trabajadoras.
- c. Titulado/a de grado medio: Es el/la que, en posesión del título de grado medio, desarrolla las funciones propias de su profesión.

Grupo profesional 5

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. En este grupo profesional también se incluyen funciones que suponen una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias procedentes del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de mayor complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes después de una experiencia acreditada.

Están incluidos dentro del presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- a. Titulados/as de grado superior: Es el/la que, en posesión de título de grado superior, ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.
- b. Director/a: Es el/la que, a las órdenes inmediatas de la empresa y participante en la elaboración de la política de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Grupo profesional 0

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, de recursos humanos y de materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada, y establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desarrolla altos puestos de dirección o los ejecuta en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en los que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Capítulo 3

Ingresos, períodos de prueba, ceses

Artículo 14

Ingresos en la empresa

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 15

Periodos de prueba

El período de prueba queda establecido de la siguiente manera: Técnicos/ técnicas y titulados/ tituladas: 4 meses

Resto de personal: 1 mes y 15 días

Durante este período, tanto la empresa como el/la trabajador/a pueden resolver el contrato según lo que establece la legislación vigente sobre resolución del contrato en el período de prueba.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de lo mismo.

Artículo 16

Dimisión y plazo de preaviso

1. La persona trabajadora que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

a. 1 mes, si es técnico/técnica o titulado/titulada.

b. 15 días, por el resto de personal.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en caso de falta de pago o retraso continuado de 2 o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tiene la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y los demás conceptos devengados por la persona trabajadora.

5. Una vez la empresa haya recibido el preaviso, si decide prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar a la persona trabajadora el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

Artículo 17

Ascenso

Las vacantes que se produzcan en la empresa, serán cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras de los puestos de trabajo inmediatamente inferior, siempre que haga un mínimo de 6 meses que la desarrollen, por orden de antigüedad en la empresa, si el/la trabajador/a ha demostrado su capacidad.

Los representantes de las personas trabajadoras serán informados previamente de la prueba de capacidad que realice la empresa. En caso de desacuerdo, se estará a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 18

Excedencias

1. Excedencia voluntaria

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria cuando lleve trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, causando baja definitiva el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 (treinta) días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y 15 (quince) días si fuera inferior a ese plazo. La empresa sólo estará obligada a la reincorporación en caso de que tenga una vacante en su puesto de trabajo u otra de similar categoría.

En el supuesto de que se solicite un período de excedencia inferior al límite máximo, ésta podría prorrogarse

CVE-DOGC-B-22031062-2022

hasta este límite siempre que se notifique con una antelación mínima de 30 (treinta) días.

Las personas trabajadoras que se reincorporen a su puesto de trabajo después de una excedencia voluntaria, lo harán con la misma jornada y otras condiciones de trabajo que venían disfrutando con anterioridad a la situación de excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria distinta a la mencionada anteriormente, el/la trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 (cuatro) años de servicio efectivo en la empresa.

2. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Se concederá a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, así como la designación o elección por cargo público.

3. Reserva de puesto de trabajo por cuidado de hijo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para cuidar 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, las personas trabajadoras para atender a un familiar de 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 ejerza ninguna actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuya duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, supone un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, estuviera disfrutando.

El período en el que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia, según lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para la participación en los que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el período de excedencia, con el límite establecido de 3 años, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Para el ejercicio del devengo derecho se estará a lo que establezca la legislación en cada momento.

Artículo 19

Compensación por cese

Cuando un/a trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y con 55 o más años de edad cese en la empresa por cualquier causa, a excepción del despido declarado procedente por sentencia firme, sin perjuicio de otras indemnizaciones que le puedan corresponder, percibirá, junto a la liquidación, una compensación económica de 4 mensualidades de su remuneración ordinaria.

Por remuneración ordinaria se entienden todas las percepciones retributivas que reciba la persona trabajadora en el momento correspondiente al cese más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada si la persona trabajadora afectada tiene.

Se respetará cualquier acuerdo existente entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras en materia de cálculo.

Capítulo 4

Contratación

Artículo 20

Contrato de formación y aprendizaje

La formalización de los contratos de formación queda circunscrita exclusivamente a formar a personas trabajadoras en puestos de trabajo cualificados.

La duración mínima del contrato de formación será de 1 año y máximo de 3 años, y se podrá formalizar con personas trabajadoras de edades comprendidas entre los 16 (dieciséis) y los 25 (veinticinco) que no tengan la calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. También se podrá acoger a esta modalidad contractual a las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.

La forma de retribución y cuantía del salario por este tipo de contratos será la siguiente:

En el primer año de contrato: La retribución será del 90% de salario del puesto de trabajo establecido en las tablas salariales del anexo para el que son contratados

En el segundo y tercer año de contrato: La retribución será del puesto de trabajo por el que son contratados, establecida en las tablas salariales del anexo.

El tiempo de trabajo efectivo, que será compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en este Convenio.

La distribución del tiempo dedicado a dicha formación teórica debe establecerse individualmente en el contrato de trabajo.

En todo lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo que establezca la legislación vigente en la materia.

Artículo 21

Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET. No obstante, el personal contratado a tiempo parcial tendrá prioridad para pasar a tiempo completo antes de que la empresa recurra a nuevas contrataciones, siempre que sus perfiles y conocimientos se adapten a los requisitos exigidos en los puestos vacantes.

En el caso de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial igual o superior a las 20 horas semanales, se podrá pactar la realización de horas complementarias, siguiendo las disposiciones previstas en la ley, con un límite máximo del 40% de las horas ordinarias contratadas. En el caso de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial inferior a las 20 horas semanales, la realización de horas complementarias se registrará de forma íntegra por las disposiciones previstas en la ley.

Asimismo, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán carácter preferente en el acceso a la formación que, en su caso, sea ofrecida por el empresario.

Artículo 22

Contratos de duración determinada

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) 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, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 9 (nueve) meses trabajados dentro de un período de 12 (doce) meses.

2. Contrato de interinidad

Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un/a trabajador/a fijo tendrán carácter de interinos. Se deberá establecer siempre por escrito el nombre del/de la

trabajador/a sustituido/a y las causas que motivan su sustitución.

Serán personas trabajadoras fijas con carácter indefinido todos aquellos/as que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un/a trabajador/a fijo/a que no se incorpora a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o establecido reglamentariamente que haya motivado el citado contrato de interinidad.

Artículo 23

Contratos de fijo-discontinuo

El contrato de fijo-discontinuo se entenderá formalizado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos y que no se reiteren en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que ésta inicie su actividad. En caso de incumplimiento, la persona trabajadora podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social. El plazo para el ejercicio de la acción se iniciará el día en que tenga conocimiento de la falta de la convocatoria.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará con 15 (quince) días de antelación a la apertura del establecimiento mediante carta certificada con acuse de recibo. En dicha misiva se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. La persona trabajadora notificada deberá dar respuesta en el plazo máximo de 10 días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Si un fijo-discontinuo es llamado por períodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 15,09 euros. En caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio, deberá pactarse previamente con la empresa.

Este contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo establecido, y deberá constar la duración estimada de la actividad, la forma y el orden en que será llamada la persona trabajadora, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los contratos realizados al amparo de lo establecido en el artículo 16 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores no pueden suponer la merma de los derechos de llamada, estancia y posibles prórrogas de las personas fijas-discontinuas.

Artículo 24

Fomento de la contratación indefinida

Con el objetivo de coadyuvar la extensión y el fomento de la contratación indefinida, durante toda la vigencia del presente Convenio, todas aquellas personas trabajadoras que estén empleadas en empresas de ámbito funcional del presente Convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos que se hayan concertado con los colectivos que según la legislación vigente son objeto de ayudas o bonificaciones para convertirlos en indefinidos, podrán efectuar la conversión devengada con todas las ayudas y bonificaciones que la legislación otorgue en cada momento.

Artículo 25

Finalización de contrato

Para todos los contratos de duración determinada que se regulan en el presente Convenio se establece una indemnización de doce días de salario por año trabajado a la finalización del mismo o la que establezca la legislación vigente en cada momento, de ser superior a la reconocida en el presente Convenio.

Artículo 26

Contratación de personas con discapacidades

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Se estará a lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (LISMI); el Real decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad; Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de

reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional en su cumplimiento.

Capítulo 5

Tiempo de trabajo

Artículo 27

Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada máxima legal anual será de 1.780 horas de trabajo efectivo, equivalente a la aplicación de la jornada de 40 horas semanales en el cómputo anual.

La jornada laboral podrá tener el carácter de continua o partida:

- a. Continuada: En cualquier jornada superior a 5 horas se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos como mínimo y de una hora como máximo, cuyo disfrute dependerá de las necesidades que marque en todo momento la actividad de la empresa. El descanso de 20 minutos computará como jornada de trabajo a todos los efectos, y cuando dicho descanso supere los 20 minutos, el resto irá a cargo del/de la trabajador/a, el/la cual deberá recuperarlo según acuerden las partes.
- b. Partida: Los turnos tienen un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de una hora.

Las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras se comprometen a negociar, previo a su aplicación, los términos que tendrán que regir la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tendrán la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que en su cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, tendrán que respetarse en su totalidad.

Se acuerda por las personas trabajadoras que estaban en el ámbito de aplicación el Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y detallistas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona, una jornada de trabajo de 1780 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a aplicar, en cómputo anuales, la jornada de 40 horas de trabajo efectivo.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector de juguetes y cochecitos de niño (se suele acumular la venta en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que las ventas bajan considerablemente), ambas partes acuerdan establecer una distribución horaria homogénea para todo el sector que contribuya a una mayor productividad, sin perjuicio de que se respeten los mínimos de derecho necesario de que disfrutaran las personas trabajadoras en esta materia. Consecuentemente, ambas representaciones acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en este Convenio se realiza en cada empresa tomando como base el siguiente criterio: durante el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de enero, se puede establecer, según el criterio de la empresa, previo acuerdo con los/las representantes sindicales de las personas trabajadoras y, en su defecto, con las centrales sindicales firmantes de este Convenio colectivo, una jornada diaria de 9 horas, a compensar con período de descanso o incrementando los días de vacaciones proporcionalmente.

Si no hay acuerdo entre las partes afectadas, tendrán que someterse expresamente al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 28

Descanso semanal

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción.

Con independencia de lo establecido anteriormente, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesarios, se respetará cualquier otra fórmula que se haya pactado o que se pueda pactar entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Las empresas procurarán que las personas trabajadoras que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal efectúen dicho descanso en domingo, como mínimo, una vez al mes.

Artículo 29

Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. Aquellos que no tengan un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Salvo acuerdo expreso con la persona trabajadora, y siempre que las necesidades de la organización de la actividad así lo permitan, los días de vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, en finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

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

En caso de desacuerdo, el calendario se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durante el período de vacaciones anuales las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la retribución de comisiones y/o incentivos sobre la venta a que diera lugar.

Las personas trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad y/o al sucesivo período de acumulación de lactancia. En caso de hacer uso de este derecho se preavisará siempre a la empresa con 15 días de antelación a la finalización de la baja maternal.

Artículo 30

Calendario laboral

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. En el mismo se detallará la organización de la actividad según la distribución semanal de la jornada laboral, requiriendo previamente al efecto informe a la representación legal de las personas trabajadoras, que deberá emitirla en el plazo máximo de 10 días.

Una copia del calendario laboral se entregará a la representación de las personas trabajadoras para su seguimiento y control. En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras se dará copia al trabajador/a.

El calendario laboral se expondrá en lugar visible y accesible de cada centro de trabajo antes del día 28 de febrero de cada año, estando el mismo en todo momento a disposición de cada trabajador/a del centro de trabajo.

Artículo 31

Trabajo en domingos y festivos

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Las empresas que deciden abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio de la Generalidad de Cataluña, tendrán que abonar por hora trabajada a las personas que trabajen, 10.94 € por hora trabajada o bien, a elección de la persona trabajadora, dos horas por hora trabajada en domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las horas complementarias que se realicen para trabajar los domingos festivos de apertura autorizada también tendrán la misma compensación de 10.94 € por hora trabajada, o bien, a elección del/de la trabajador/a, dos horas por hora trabajada en domingo y/ o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, la prestación laboral en domingo y/o festivo anteriormente citada, tendrá en cualquier caso carácter voluntario, con independencia de que tuviera o no compromiso personal de trabajo en estos días.

En el supuesto de que la empresa tenga licencia administrativa para la apertura los domingos y festivos del año, el trabajo será voluntario por parte de las personas trabajadoras y se aplicarán las condiciones retributivas o de compensación por descanso antes citadas.

Para el año 2022 el precio hora por trabajo en domingo y/o festivo regulado en el presente artículo debe incrementarse en los porcentajes que establece el artículo 34 del presente Convenio.

Artículo 32

Licencias

La persona trabajadora, si avisa con la mayor antelación posible y lo justifica adecuadamente, podrá faltar o ausentarse con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que se expone a continuación:

a. 15 días por matrimonio del trabajador/a. También corresponden 15 días de licencia a las parejas estables que se establezcan desde la vigencia del presente Convenio colectivo.

Se entiende como pareja estable las uniones estables de pareja legalmente reconocidas según la regulación de los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia, y establece 3 supuestos: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la cual la pareja tiene un hijo común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

b. 4 días en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento, el plazo será de 5 días. En el supuesto de hospitalización, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse hasta el momento en que se produzca el alta médica de forma consecutiva o alterna a partir de que se produzca el hecho causante y hasta que se dé la situación de alta médica.

c. 2 días por accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que en caso de desplazamiento el permiso será de 4 días

d. Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de exámenes en estudios de educación reglada. La persona trabajadora queda obligada a justificar su asistencia a las pruebas en cuestión.

e) Boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día. En caso de que por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, podrá disfrutar de 2 días más y éstos irán a cuenta de vacaciones.

f. Por el cambio de domicilio habitual: 1 día.

g. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas enteras a disfrutar a continuación de la finalización del permiso por nacimiento. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. La duración de este permiso se verá incrementado proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

h. Para asuntos propios: 1 día.

i. Se dispondrá por parte de la persona trabajadora de 14 horas anuales retribuidas para, previo aviso y justificación, utilizarlas en los siguientes supuestos:

Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora, ésta necesite la asistencia a consultorio médico, tanto en la sanidad pública como en la privada, en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá que el permiso es para utilizarlo para el tiempo necesario de las visitas como para los oportunos desplazamientos.

Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos/as de hasta 16 (dieciséis) años de edad en la asistencia sanitaria y familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad.

j) Se dispondrá por parte de la persona trabajadora de 20 horas anuales, no retribuidas, para el acompañamiento a familiares de hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad sometidos a tratamientos por enfermedad grave.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación a las parejas de hecho que se establezcan durante la vigencia de este Convenio y acrediten tal condición de conformidad con lo previsto en el párrafo 2º de este artículo, según lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Se entiende que existe desplazamiento a efectos de disfrute de las licencias cuando la persona trabajadora salga del territorio de la comunidad autónoma de Cataluña.

Los permisos regulados en el presente artículo, así como, los que disponga el artículo 37 del ET se iniciarán el primer día laboral siguiente al hecho causante, siempre que éste no coincida en día laboral.

Artículo 33

Protección a la maternidad y paternidad

La mujer embarazada tiene derecho desde el momento en que tiene el diagnóstico de estarlo a un cambio de su puesto de trabajo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la persona trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

También podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar en la jornada de trabajo.

La persona progenitora, adoptante o con fines de adopción o acogida permanente tendrá derecho a una reducción de jornada del trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante el hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de sus cuidados directos, continuos y permanentes, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución de la retribución entre al menos un octavo y la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien deba encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ejerza ninguna actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado supone un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo 6

Percepciones salariales y extra salariales

Artículo 34

Conceptos salariales

Incrementos fijos: Para el año 2021 se acuerda un incremento fijo del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2020 y con efectos desde el 01/01/2021, de conformidad con el Anexo 1.

Para el año 2022 se acuerda un incremento fijo del 1,50% sobre las tablas salariales del año 2021 con efectos desde 01/01/2022, de conformidad con el Anexo 2.

Artículo 35

Gratificaciones extraordinarias

Las personas afectadas por el presente Convenio colectivo deben percibir 3 pagas extraordinarias que se abonan los días 30 de marzo, 20 de junio y 15 de diciembre.

La cuantía de estas pagas es igual al salario base que percibe el/la trabajador/a más la antigüedad consolidada y los complementos que perciba el/la trabajador/a y que legalmente estén considerados como salariales.

Los complementos salariales serán abonados en las pagas extraordinarias siempre que no exista pacto en contrario en el contrato de trabajo firmado por la persona trabajadora y el empresario y su entrada en vigor será a partir de la firma del presente Convenio.

Las pagas mencionadas pueden ser prorrateadas siempre que haya acuerdo entre la empresa y los/las representantes legales de las personas trabajadoras, y en ausencia de éstos con el trabajador/a.

Para determinar el importe de la paga de marzo se tendrá en cuenta los salarios del año en que se abona la citada paga.

Artículo 36

Plus de transporte

Como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece para todos los grupos un plus de transporte de 71,13 euros mensuales durante la vigencia del presente Convenio. Este importe se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 34, para cada año de vigencia del Convenio.

El importe del plus de transporte se abonará íntegramente con independencia de que la jornada laboral del/de la trabajador/a sea a tiempo completo o a tiempo parcial, así como de los días de prestación laboral.

Este plus tendrá el tratamiento fiscal y de cotización a la Seguridad Social que la ley determine en cada momento.

Artículo 37

Nocturnidad

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tienen una retribución específica incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria. Este importe se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 34, para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 38

Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del Convenio, se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las

CVE-DOGC-B-22031062-2022

cuantías existentes por este concepto a 31 de diciembre de 1998. Estas cuantías no son absorbibles ni compensables. En el supuesto de existir antigüedad o complemento proveniente de la antigüedad del trabajador/a se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 34, para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 39

Plus vestuario

Para aquellos trabajos, cuyo desempeño comporte obligatoriamente la utilización de un vestuario o uniformidad, y el mantenimiento y limpieza de tales prendas no sea a cargo de la empresa, se abonará a la persona trabajadora en concepto de plus vestuario la cuantía de 78,78 euros anuales a percibir en 12 mensualidades de 6,57 euros.

Este importe se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 34, para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 40

Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un Convenio colectivo de conformidad con lo que prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo debe notificarse a la comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración que no podrá superar el período de vigencia del Convenio, así como la forma y plazo de la recuperación del nivel salarial, ya sea por inaplicación del incremento salarial o bien por la minoración salarial.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día en que la discrepancia le sea planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera llegado a un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Capítulo 7

Previsión social

Artículo 41

Incapacidad temporal

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal por primera vez, dentro del año natural, percibirá de la empresa, en todo caso, un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a las que las personas trabajadoras tengan derecho. Este complemento es la diferencia entre la cuantía de la prestación y el 100% de la base reguladora de la persona trabajadora.

Para la segunda y posteriores bajas de incapacidad temporal, en todo lo que se refiere a enfermedad y accidente no laboral, se estará a lo que establezca la legislación de carácter general. En caso de que se produzca hospitalización como consecuencia de la incapacidad temporal, la empresa abonará desde la

CVE-DOGC-B-22031062-2022

hospitalización y durante todo el período de duración de la situación de incapacidad temporal que originó dicha hospitalización, un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a las que la persona trabajadora tenga derecho, cuyo complemento es la diferencia entre la cuantía de la prestación y el 100% de la base reguladora de la persona trabajadora.

Para aquellas personas trabajadoras que quedaban dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona les serán de aplicación las siguientes disposiciones:

En caso de enfermedad común o profesional y de accidente laboral o no laboral, es necesario observar las siguientes normas:

1. En caso de incapacidad transitoria por enfermedad o accidente (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal incluido en el régimen de asistencia a la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta llegar al importe íntegro del salario de Convenio, más el plus de vinculación, en su caso, hasta el límite de 12 meses, aunque la persona trabajadora haya sido sustituido/a.
2. Al personal afectado por enfermedad común o accidente no laboral que no haya cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa está obligada a satisfacerle una retribución básica hasta que sea cubierto este período de carencia.
3. La empresa se reserva el derecho a suprimir esta ayuda en los casos de enfermedad común si del informe del médico libremente designado por ella se concluye que la persona trabajadora abusa de los derechos que concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que inspira esta concesión.

Artículo 42

Accidente laboral

En el supuesto de accidente laboral, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a las que la persona trabajadora tenga derecho, el cual complemento es la diferencia entre la cuantía de la prestación y el 100% de la base reguladora de la persona trabajadora.

Artículo 43

Contrato de relevo y jubilación parcial

En materia de jubilación parcial y contrato de relevo será de aplicación lo dispuesto en su normativa específica, siendo necesario en cualquier caso que se llegue al correspondiente acuerdo individual entre la persona trabajadora y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Artículo 44

Acumulación de lactancia

Se podrá acumular en 15 días laborables el período de lactancia legal a disfrutar a continuación de la finalización del permiso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Capítulo 8

Derechos sindicales y representación de las personas trabajadoras

Artículo 45

Derechos sindicales y representación de las personas trabajadoras

Los/las representantes legales de las personas trabajadoras tendrán un crédito de horas que se determinará de la siguiente manera:

En empresas de 6 a 30 personas trabajadoras, 20 horas mensuales.

En empresas de 31 a 49 personas trabajadoras, 25 horas mensuales.

En empresas de 50 a 500 trabajadores, 33 horas mensuales.

En empresas de 501 a 750 personas trabajadoras, 35 horas mensuales.

En empresas de 751 trabajadores en adelante, 40 horas mensuales.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical 11/1985, de 2 de agosto, 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, y demás normas de desarrollo.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los sindicatos que cumplan las condiciones previstas en el artículo 10 y los concordantes de la Ley orgánica de libertad sindical dispondrán de 1 delegado/da sindical en las empresas con una plantilla superior a 125 personas trabajadoras.

Las horas se pueden acumular semestralmente, trimestral o mensualmente.

La acumulación se puede realizar entre la representación legal de las personas trabajadoras (delegados/as de personal, miembros del Comité de empresa) y los/las delegados/as sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical.

En caso de que los/las representantes legales de las personas trabajadoras acumulen las horas sindicales, éstas deberán ser comunicadas a la empresa por las centrales sindicales.

Artículo 46

Uso de tecnologías de la información y la comunicación

Persiguiendo el objetivo de obtener una mayor eficacia en las comunicaciones, la representación legal o sindical podrá hacer uso de la red ya sea en las comunicaciones con las personas trabajadoras y/o afiliadas o en la utilización de la página web, disponiendo en tal efecto las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias pueden considerarse: no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red del empresario, no realizar envíos sin relación alguna con la actividad sindical.

Capítulo 9

Faltas y sanciones

Artículo 47

Facultad sancionadora

La empresa puede sancionar las acciones u omisiones punibles en las que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 48

Graduación de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasifica, según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 49

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte en el trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia de este abandono, se originase perjuicio grave a la empresa o se causase algún riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 50

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una rotura manifiesta de la disciplina en el trabajo o deriva algún perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o las discusiones que trasciendan al público.
6. Emplear, para uso propio, artículos, enseres u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. El hecho de cometer de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, si ha habido sanción o amonestación por escrito.

Artículo 51

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el período de trabajo. Las negociaciones de

CVE-DOGC-B-22031062-2022

comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa, como en los compañeros de trabajo o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar su contenido a personas extrañas en la empresa.

7. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si dicha conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la conducta.

El acoso moral en el trabajo, entendiéndose acoso moral como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 15 días naturales para que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en un período de 1 mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no comunicación a la dirección de las dos formas de acoso indicadas será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que deberá proteger el puesto de trabajo de la persona objeto de este acoso.

11. El hecho de que un superior cometa un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, del que se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de limpieza de tal magnitud que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por ningún derecho reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 52

Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, en la que constará la fecha y los hechos que la motivan. Por otra parte, la empresa deberá comunicar a los/las representantes de las personas trabajadoras las faltas graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 53

Sanciones máximas

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Las sanciones que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en los que la falta sea calificada en su grado máximo.

Artículo 54

Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribe para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la dirección haya tenido conocimiento de que se habían cometido y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 10

Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 55

Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales

A efectos de promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación las personas trabajadoras en materia preventiva.

Artículo 56

Los delegados/as de prevención tendrán un crédito adicional de horas que se determinará de la siguiente manera:

1. Empresas de 6 a 100 personas trabajadoras, 15 horas.
2. Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras, 20 horas.
3. Empresas de 251 a 500 personas trabajadoras 30 horas.
4. Empresas de 501 a 750 personas trabajadoras, 35 horas.
5. Empresas de 751 personas trabajadoras en lo sucesivo, 40 horas.

Capítulo 11

Formación profesional

Artículo 57

La representación de las personas trabajadoras y la de las empresas son conscientes de la necesidad de

CVE-DOGC-B-22031062-2022

avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, en el que la formación profesional tiene un carácter estratégico frente a los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Por ello, sólo desde el diálogo y la colaboración, se podrá avanzar hacia la consecución de los objetivos planteados, que deben permitir la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, metas que dependen en gran medida de un nivel de cualificación profesional adecuado, tanto de los trabajadores como de los empresarios. Por eso se acuerda:

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una Comisión mixta denominada Comisión de profesionalización del sector de comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin Convenio propio, cuyas competencias serán:
 - a. Planificar y desarrollar un programa de formación profesional para el sector, velando por que, tanto la programación como las acciones formativas impartidas, se ajusten a las necesidades formativas de las personas trabajadoras del sector.
 - b. Seguimiento de las solicitudes y cursos de formación impartidos.
 - c. Solicitar subvenciones para programas de formación y acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
 - d. Establecer los criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el sistema de clasificación profesional definido en el presente Convenio.
 - e. Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del mayor número de personas trabajadoras y empresas posible y, al mismo tiempo, facilitar la participación en estas acciones.
 - f. Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.
3. La comisión creada podrá adquirir identidad propia, mediante fundación u otra figura legal que se acuerde. En ningún caso tendrá ánimo de lucro.

A estos efectos, ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo 12

Gestión medioambiental

Artículo 58

Gestión medioambiental

La atención cada vez mayor a la problemática del medio ambiente obliga a las empresas de comercio minorista, tanto del sector de alimentación como del sector de no alimentación, a iniciarse en prácticas de protección y conservación del medio ambiente en torno al establecimiento comercial.

Con esta finalidad se procurará iniciar a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio en la problemática del medio ambiente en el establecimiento comercial referida a la contaminación del medio ambiente, a la ley de envasado y embalajes y al tratamiento de los residuos, mediante las informaciones y orientaciones necesarias sobre las actitudes y medidas a adoptar para evitar contaminar el entorno, siempre dentro del ámbito de la empresa.

Cláusulas finales

En materia de Planes de igualdad e igualdad retributiva, con excepción de lo que expresamente se disponga en el Convenio colectivo, se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento.

1. Principio de igualdad retributiva

El empresario satisfará por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, sea ésta de naturaleza salarial o extra salarial, sin que se produzca discriminación alguna por razón de sexo en cualquiera de los elementos o condiciones de esa.

2. No discriminación por razón de raza, etnia, cultura de procedencia, género o condición sexual.

Los sistemas de selección, contratación, promoción formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos de puesto de trabajo, de modo que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

3. Protección a los/las trabajadores/as víctimas de la violencia de género

Aquellas personas trabajadoras perteneciente a la plantilla de la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre estas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipo del período vacacional.
5. Creación de una Comisión de trabajo para realizar una reestructuración de la clasificación profesional.

Disposición Adicional única

En caso de que, por cualquier procedimiento, se extienda el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo a empresas y personas trabajadoras inicialmente no incluidas en el Convenio, se mantendrá, sin embargo, en materia salarial el régimen jurídico que se haya aplicado hasta entonces a las mencionadas personas trabajadoras y empresas, salvo que el citado sistema retributivo comporte, en cómputo anual, un salario inferior al previsto en este Convenio colectivo; en este caso, se aplicará éste en su totalidad.

Disposición Transitoria única

Ambas partes consideran que la problemática del absentismo laboral es un factor de preocupación para las empresas y personas trabajadoras, por los perjuicios en los gastos directos e indirectos que a ambos les genera.

Para las empresas supone la pérdida de jornadas laborales, descenso de productividad, retraso en el ritmo de trabajo como consecuencia de la reducción de mano de obra, sobrecarga de trabajo sobre los recursos humanos disponibles, pérdidas de producción, calidad inferior, etc. y una incidencia negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad empresarial.

Para las personas trabajadoras supone una modificación en el desarrollo de su trabajo que afecta a su calidad de vida, provocada por la pérdida de salud y de ingresos.

Las situaciones que originan el absentismo son diversas y conllevan que deba actuar en varios frentes, por lo que las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión para analizar esta cuestión conjuntamente y, en su caso, establecer las medidas convenientes para su reducción.

Anexo

Distribución grupos

A efectos salariales, se establece esta redistribución por grupos y puestos de trabajo:

Grupo 1

Chófer/a-repartidor/a. Reponedor/a.

Auxiliar administrativo/a.

Ayudante/a.

Mozo/a.

Vigilante/a y portero/a.

Personal de limpieza.

Telefonista.

Grupo 2

Cajero/a.

Operador/a de informática Administrativo/va Dependiente/a.

Conductor/a de vehículo con carné de clases C, D y E Dibujante y rotulista.

Escaparatista. Comprador/a.

Viajante. Auto venta.

Grupo 3

Jefe de compras. Jefe de ventas Jefe de almacén.

Encargado/a de establecimiento, jefe de sucursal o jefe de supermercado.

Jefe de sección mercantil.

Contable.

Oficial de mantenimiento.

Oficial de administración.

Grupo 4

Encargado/a general.

Jefe de personal.

Titulado/a de grado medio.

Grupo 5

Titulado/a de grado superior director/a.

Grupo 0

El personal perteneciente al grupo profesional 0.

Anexo I

Tablas salariales 2021

Grupo 1	900,66
Grupo 2	900,66
Grupo 3	900,66
Grupo 4	914,22
Grupo 5	1.089,57
Grupo 0	1.186,41

(*) El salario base se abona por 15 pagas.

Plus

Transporte	71,13
Vestuario (anual)	78,78
Vestuario 12 mensualidades)	6,57
Trabajo en domingo y festivos	10,94

Tablas salariales a aplicar al sector de los juguetes y cochecitos de niño/a de la provincia de Barcelona.

SG: subgrupos; SC: salario convenio; PT: plus transporte; HE: horas extras por hora.

(*) El salario base se abona por 15 pagas.

Grupo 1 Titulados/as			
SG	SC	PT	HE
Titulado/a superior	1233,19	35,83	15,10

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Titulado/a medio	1150,98	35,83	14,12
Ayudante técnico/a sanitario/a	1109,83	35,83	13,62
Grupo 2			
SG	SC	PT	HE
Director/a y jefe de división	1233,19	35,83	15,10
Jefe de personal, compras, ventas y encargado/a gral.	1192,03	35,83	14,64
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encargado/a de establecimiento e interpret. de establecimiento e intérprete.	1150,98	35,83	14,11
Grupo 3 Personal mercantil			
SG	SC	PT	HE
Viajante y corredor/a de plaza	900,66	35,83	10,84
Dependiente/a	1049,48	35,83	12,89
Ayudante/a de dependiente/a	900,66	35,83	10,84
Grupo 4 Personal administrativo			
SG	SC	PT	HE
Jefe administrativo/a	1192,02	35,83	14,65
Secretario/a, contable	1027,60	35,83	12,65
Cajero/a, taquimeca, operad. ordenador y o administrativa	1027,62	35,83	12,65
Auxiliar de más de tercer año	1027,62	35,83	12,65
Auxiliar mayor de segundo año	924,86	35,83	11,35
Auxiliar de primer año	900,66	35,83	10,84
Grupo 5 Personal de servicios auxiliares			
SG	SC	PT	HE
Jefe de sección, dibujante, escaparatasta	1150,98	35,83	14,65
Profesional de oficio y chofer	1027,62	35,83	12,64
Ayudante/a de oficio	900,66	35,83	10,84
Mozo/a especializado/a	924,86	35,83	11,36
Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a	900,66	35,83	10,84

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Grupo 6 Personal subaltern			
SG	SC	PT	HE
Conserje, cobrador/a, vigilante/a, vigilante/a de noche, Ordenanza, portero/a, personal de limpieza	900,66	35,83	10,84
Grupo 7 Trabajadores en formación			
SG	SC	PT	
Aprendiz de tercer año	900,66	35,83	
Aprendiz de segundo año	900,66	35,83	
Aprendiz de primer año	900,66	35,83	

Respecto al personal de nuevo ingreso (aprendices), en el sector de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona, y en concreto en relación al grupo profesional 7 trabajadores/as en formación, durante los 3 primeros años recibirán la retribución establecida a tal efecto en las tablas salariales. Todo y ello, si a consecuencia de una valoración individual del trabajador, se constara que este ha alcanzado el nivel de experiencia práctica exigible, pasará a percibir el 100% de las retribuciones sea cual sea el tiempo transcurrido desde su contratación.

Anexo II

Tablas salariales 2022

Grupo 1	913,47
Grupo 2	913,47
Grupo 3	913,47
Grupo 4	927,93
Grupo 5	1105,91
Grupo 0	1.204,21

(*) El salario base se abona por 15 pagas.

Plus

Transporte	72,19
Vestuario (anual)	79,96
Vestuario (12 mensualidades)	6,66

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Trabajo en domingo y festivos	11,10
----------------------------------	-------

Tablas salariales que aplicar al sector de los juguetes y cochecitos de niño/a de la provincia de Barcelona.

SG: Subgrupos; SC: Salario convenio; PT: plus transporte; HE: horas extras por hora.

(*) El salario base se abona por 15 pagas

Grupo 1 Titulados/as			
SG	SC	PT	HE
Titulado/a superior	1.251,69	36,37	15,32
Titulado/a medio	1.168,24	36,37	14,32
Ayudante/a técnico/a sanitaria/a	1.126,48	36,37	13,82
Grupo 2			
SG	SC	PT	HE
Director/a y jefe de división	1.251,69	36,37	15,32
Jefe de personal, compras, ventas y encargado/a gral.	1.209,91	36,37	14,86
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encarregat/ada d'establiment i intèrpret.	1.168,44	36,37	14,32
Grupo 3 Personal mercantil			
SG	SC	PT	HE
Viajante y corredor/a de plaza	913,47	36,37	11,00
Dependiente/a	1.065,22	36,37	13,08
Ayudante/a de dependiente/a	913,47	36,37	11,00
Grupo 4 Personal administrativo			
SG	SC	PT	HE
Jefe administrativo/a	1.209,90	36,37	14,87
Secretario/a, contable	1.043,01	36,37	12,84
Cajero/a, taquimeca, operad. de ordenador y of. administrativo/a administratiu/iva	1.043,03	36,37	12,84
Auxiliar de más de tercer año	1.043,03	36,37	12,84
Auxiliar mayor de segundo año	938,73	36,37	11,52

CVE-DOGC-B-22031062-2022

Auxiliar de primer año	913,47	36,37	11,00
Grupo 5 Personal de servicios auxiliares			
SG	SC	PT	HE
Jefe de sección, dibujante, escaparatista	1.168,244	36,37	14,87
Profesional de oficio y chófer	1.043,03	36,37	12,83
Ayudante/a de oficio	913,47	36,37	11,00
Mozo/a especializado/a	938,73	36,37	11,53
Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a	913,47	36,37	11,00
Grupo 6 Personal subalterno			
SG	SC	PT	HE
Conserje, cobrador/a, vigilante/a, vigilante/a de noche, ordenanza, portero/a, personal de limpieza	913,47	36,37	11,00
Grupo 7 Trabajadores/as en formación			
SG	SC	PT	
Aprendiz de tercer año	913,47	36,37	
Aprendiz de segundo año	913,47	36,37	
Aprendiz de primer año	913,47	36,37	

Respecto al personal de nuevo ingreso (aprendices), en el sector de los juguetes y cochecitos de niños de la provincia de Barcelona y, en concreto, en relación al grupo profesional grupo 7 trabajadores/as en formación, durante los 3 primeros años recibirán la retribución establecida al efecto en las tablas salariales. Pero, si a consecuencia de una valoración individual del trabajador, se constatará que este ha alcanzado el nivel de experiencia práctica exigible, pasará a percibir el 100% de las retribuciones sea cual sea el tiempo transcurrido desde su contratación.

(22.031.062)