

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

**RESOLUCIÓN EMT/3912/2024, de 29 de octubre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (código núm. 79000285011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2023-2025 (Código nº 79000285011994), suscrito en fecha 30 de septiembre de 2024, y enmendado en fecha 22 de octubre de 2024, por las organizaciones sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, y por la parte empresarial, por PIMEC, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; 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 56/2024, de 12 de marzo, 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 Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 29 de octubre de 2024

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XII Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2023-2025

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, PIMEC 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 CCOO 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 las 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 2023, con independencia, por tanto, de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
2. Su duración será de 3 años, hasta el día 31 de diciembre del año 2025, 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 2026, 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 que se realice entre los noventa y treinta días de antelación a la fecha de vencimiento 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 empresas 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: Via Laietana, 16, 2ª planta, 08003 Barcelona.
- Domicilio de PIMEC: 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-24309085-2024

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 35 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 una persona trabajadora no se le asigne un puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto anteriormente, percibirá el salario correspondiente al nivel retributivo 3, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora y la empresa, 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.

CVE-DOGC-B-24309085-2024

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-personal repartidor: es quien, 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. Personal reponedor/a: es quien se encarga de reponer los productos vendidos en los estantes y aprovisionar a los vendedores de las mercancías que les falten.
- c. Personal auxiliar administrativo: es quien realiza trabajos propios de la categoría, debe tener conocimientos generales de informática.
- d. Personal ayudante: es quien ayuda a los dependientes, cajeros y vendedores, facilitándoles el trabajo, para que puedan realizar por sí mismos operaciones de venta.
- e. Personal mozo: es quien realiza el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento y cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.
- f. Vigilante y personal portero: es quien 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 quien se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa.
- h. Telefonista: Es quien 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. Personal de caja: es quien realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra la caja al finalizar la jornada laboral.
- b. Personal operador de informática: es quien se encarga de la puesta a punto y el buen funcionamiento del equipo informático de la empresa.
- c. Personal administrativo: es quien, con conocimientos administrativos y de informática en general, desarrolla tareas propias de la categoría.
- d. Personal dependiente: es quien realiza las ventas, con conocimientos amplios de los artículos de ventas, de tal modo que pueda orientar al público en sus compras.
- e. Personal conductor de vehículo con carné de clase C, D y E: es quien, estando en posesión de dichos carnés,

CVE-DOGC-B-24309085-2024

distribuye mercancías a los diferentes centros de trabajo.

f. Dibujante y rotulista: es quien realiza, con iniciativa propia, dibujos y rótulos.

g. Escaparatista: es quien 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. Personal comprador: es quien, con conocimientos suficientes de las cualidades y clases de los artículos, realiza compras a mayoristas.

i. Viajante: es quien, 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 quien, como personal repartidor-vendedor, 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 quien realiza permanentemente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b. Jefe de ventas: es quien 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 quien 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. Personal Encargado de establecimiento, jefe de sucursal o jefe de supermercado: es quien está en frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

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

f. Contable: es quien, 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 quien, ejerciendo diferentes funciones, vigila que las instalaciones de la empresa estén en óptimas condiciones.

h. Oficial de administración: es quien 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-24309085-2024

- a. Personal encargado general: es quien 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 quien dirige el departamento de personal de una empresa, normalmente es el interlocutor con los/las representantes de las personas trabajadoras.
- c. Personal titulado de grado medio: es quien, 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. Personal titulados de grado superior: es quien, 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 quien, 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 la persona trabajadora 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

Períodos de prueba



El período de prueba queda establecido de la siguiente manera:

- Personal indefinido técnico y titulado: 5 meses.
- Resto de personal indefinido: 2 meses.
- Personal temporal técnico y titulado: 1 mes.
- Resto de personal temporal: 15 días.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora 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 personal técnico o titulado.
- 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 la empresa, 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 la persona trabajadora 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 tres 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

CVE-DOGC-B-24309085-2024

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 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, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos 3 (tres) 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. Excedencia por cuidado de hijo/a, de cónyuge o pareja de hecho, o familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para cuidar de cada hijo/a, 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 al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 la empresa, 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 una persona trabajadora 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

##### Contratos formativos

1. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

La formalización del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores queda circunscrita exclusivamente a formar a personas trabajadoras en puestos de trabajo cualificados.

La duración mínima de esta tipología de contrato formativo será de 6 meses y máximo de 1 año y podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La retribución será del 90% de salario del puesto de trabajo para el que son contratados establecido en las tablas salariales del anexo.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Ocupación, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

Para los contratos de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo, que será compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo 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 Estatuto de los Trabajadores. 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, excepto en el caso de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual donde la realización de horas complementarias se regirá de forma íntegra por las disposiciones previstas en la ley.

Para aquellas personas trabajadoras que hayan venido realizando horas complementarias durante un periodo consecutivo de dos años, si lo quisieran, consolidarán en su contrato el 25% de la media de horas complementarias realizadas durante este periodo. A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de personal por vacaciones, licencias, incapacidad temporal o cualquier situación que se utilice para sustituir temporalmente a quién la empresa esté obligada a reservar el puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-24309085-2024

La persona trabajadora tendrá que conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días.

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 la empresa.

## Artículo 22

### Contratos de duración determinada

#### 1. Contratos por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, a consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre la ocupación estable disponible y el que se requiere realizados al amparo de lo que se establece en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores se podrán realizar por una duración máxima de hasta 1 año.

#### 2. Contrato de sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

Serán personas trabajadoras fijas con carácter indefinido todas aquellas que ocupen un puesto de trabajo con contrato de sustitución de una persona trabajadora fija que no se incorpora a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o establecido reglamentariamente que haya motivado el mencionado contrato de sustitución.

## Artículo 23

### Contratos de fijo-discontinuo

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional y vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

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 esta inicie su actividad. En caso de incumplimiento, la persona trabajadora podrá instar procedimiento de despido ante el Servicio de Conciliación y al Juzgado de lo Social.

El llamamiento se llevará a cabo a través de correo certificado con acuse de recibo o cualquier tipo de mensajería electrónica o instantánea que permita dejar constancia de la recepción de la comunicación con una antelación de 15 (quince) días a la apertura del establecimiento o al inicio de su actividad. En la misma mencionada se le notificará expresamente la fecha de su incorporación.

La persona trabajadora notificada tendrá que 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 reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

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.

En todo aquello no dispuesto en el presente apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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

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 las personas trabajadoras 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.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, en las empresas, el acceso a la ocupación ordinaria como medio de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas, tiene que ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

#### 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 de la persona trabajadora, 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.

CVE-DOGC-B-24309085-2024

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

### Registro de jornada

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el cual de manera fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no tiene que suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal como se viniera dando en las empresas.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la empresa previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. Se tienen que garantizar los derechos previstos legalmente de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema de registro de jornada tendrá que ser objetivo, fiable y accesible. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de su representación legal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## Artículo 29

### Descanso semanal

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 30

### 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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, la persona trabajadora 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 31

### 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 a la persona trabajadora.

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 persona trabajadora del centro de trabajo.

El calendario laboral incluirá los turnos y horarios y estará a disposición de la persona trabajadora.

## Artículo 32

### Trabajo en domingos y festivos

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, 12,37 € 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 12,37€ 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.

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 2025 el precio hora por trabajo en domingo y/o festivo regulado en el presente artículo debe incrementarse en los porcentajes que establece el artículo 35 del presente Convenio.

### Artículo 33

#### 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 de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho.
- b. 4 días en los casos de defunción del cónyuge, pareja de hecho o 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.
- c. 5 días 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 de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En 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.
- 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 las personas trabajadoras, 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. 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.
- h. Para asuntos propios: 1 día, sin necesidad de justificación.
- 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.



CVE-DOGC-B-24309085-2024

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.

k. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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 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.

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.

#### Artículo 34

##### 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, acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogida permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

CVE-DOGC-B-24309085-2024

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de las dos personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## Capítulo 6

### Percepciones salariales y extra salariales

#### Artículo 35

##### Conceptos salariales

##### 35.1 Tablas salariales generales:

Para el año 2023 se pactan los siguientes incrementos sobre las tablas salariales del año 2022, con efectos del 1 de enero de 2023 de conformidad con el Anexo 2, lo cual dará lugar a las tablas para 2023.

- Grupo 1: 10,5% sobre las tablas salariales del año 2022
- Grupo 2: 12% sobre las tablas salariales del año 2022
- Grupo 3: 18% sobre las tablas salariales del año 2022
- Grupo 4: 18% sobre las tablas salariales del año 2022
- Grupo 5: 5% sobre las tablas salariales del año 2022
- Grupo 0: 5% sobre las tablas salariales del año 2022

Sin perjuicio del que dispone el artículo 7 del presente convenio, únicamente y exclusivamente para el año 2023, el 4% de los importes de los incrementos indicados anteriormente no resultará compensable ni absorbible, el resto de cantidades abonadas por las empresas voluntariamente se podrán compensar y absorber a pesar de que no se hubiera acordado en los términos previstos en el artículo 7 de este Convenio Colectivo. Lo anterior no aplicará para aquellas personas trabajadoras que tuvieran suscrito por escrito con anterioridad al 25 de julio de 2024 que los aumentos resultan compensables y absorbibles según dispone el referido artículo 7, en estos casos no operará ningún límite a la compensación y absorción.

En cualquier caso, los importes abonados a las personas trabajadoras en concepto "a cuenta convenio" serán compensables y absorbibles en su integridad.

Para el año 2024 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2023, con efectos del 1 de enero de 2024 de conformidad con el Anexo 3, lo cual dará lugar a las tablas para 2024.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2024, con efectos del 1 de enero de 2025, lo cual dará lugar a las tablas para 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2026.

##### Complementos salariales:

Los complementos precio hora por trabajo en domingo y/o festivo, nocturnidad, antigüedad, plus vestuario, se incrementarán en un 11,42% para el año 2023, en un 3% para el año 2024 y en un 3% para el año 2025, con efectos del 1 de enero de cada año respectivamente.

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

CVE-DOGC-B-24309085-2024

Para el año 2023 se pacta un incremento del 6% sobre las tablas salariales del año 2022, con efectos del 1 de enero de 2023 de conformidad con el Anexo 2, lo cual dará lugar a las tablas para 2023.

Para el año 2024 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2023, con efectos del 1 de enero de 2024 de conformidad con el Anexo 3, lo cual dará lugar a las tablas para 2024.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2024, con efectos del 1 de enero de 2025, lo cual dará lugar a las tablas para 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2026.

Complementos salariales:

El importe de las horas extraordinarias se incrementará sobre tablas con los valores de incremento pactado para cada año (2023: 6%, 2024: 3% y 2025: 3%).

## Artículo 36

### 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 la persona trabajadora más la antigüedad consolidada y los complementos que perciba la persona trabajadora 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 37

### Plus convenio (anterior Plus de transporte)

A partir de la publicación del presente convenio, para aquellos contratos de trabajo ya existentes a la fecha de publicación, el plus transporte se consolidará para las personas trabajadoras bajo la denominación de "plus convenio" con el importe de 72,19€.

Para las nuevas contrataciones se abonará bajo la denominación de plus convenio desde el inicio de la relación laboral.

El plus convenio no será compensable ni absorbible y se revalorizará con los incrementos pactados a partir del año 2024.

El importe se cobrará íntegramente en jornadas de trabajo de 3 o más días semanales. En jornadas inferiores a 3 días semanales la persona trabajadora cobrará la parte proporcional que corresponda según la jornada realizada.

## Artículo 38

### 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 35, para cada año de vigencia del Convenio.

#### Artículo 39

##### Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del Convenio, se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las 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 de la persona trabajadora se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 35, para cada año de vigencia del Convenio.

#### Artículo 40

##### 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 89,09 euros anuales a percibir en 12 mensualidades de 7,42 euros.

Para los años 2024 y 2025 este importe se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 35.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a mantener en buen estado de conservación y limpieza el vestuario o uniformidad. En caso de deterioro, las empresas estarán obligadas a la sustitución o reparación del mismo.

#### Artículo 41

##### 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. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las cuales estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

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.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a la Comisión de Convenios Colectivos del Consell de Relacions

CVE-DOGC-B-24309085-2024

Laborals cuando el territorio de afectación sea Catalunya. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## Capítulo 7

### Previsión social

#### Artículo 42

##### 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 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 sustituida.
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.

En cualquiera de los casos, la persona trabajadora que se encuentre en situación de IT derivada de cualquier contingencia tendrá que avisar la empresa que se encuentra en situación de IT, con independencia que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice conforme a lo que dispone el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el cual se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el cual se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

#### Artículo 43

##### Accidente laboral

CVE-DOGC-B-24309085-2024

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 44

##### 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.

#### 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 un 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. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
5. 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.
6. Falta de aseo personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
8. 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 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. La difusión de captaciones o grabaciones de imágenes de sonido, que puedan resultar ofensivas o bien afectar a la dignidad de las personas o aquellas que puedan perjudicar gravemente la imagen o el crédito de la empresa en el sector dentro del horario laboral, siempre y cuando la finalidad de la acción no persiga el ejercicio de un derecho legítimo de la persona trabajadora.

11. 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.

12. 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.

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

14. 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.

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

16. 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

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.

## Artículo 57

### Protocolo de desconexión digital

57.1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

57.2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que tendrá que atender a las siguientes cuestiones:

- a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- b) Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- c) Contemplar las especificidades o particularidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los directivos o mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- d) Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- e) Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- f) Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

57.3. En cualquier caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá el tamaño y circunstancias empresariales.

## Artículo 58

### Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de la empresa

El acoso moral en el trabajo, entendiéndolo 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.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan estado objeto de este.

Con dicha finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, como por ejemplo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes legales de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de los cuales tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

### Protocolo de actuación

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la dirección de la

CVE-DOGC-B-24309085-2024

empresa, creándose una comisión de, no más de dos personas, con la debida formación en esta materia de existir en la empresa, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por el cual se establecerán las medidas adecuadas.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras, de existir, la situación planteada, si así lo pide expresamente la persona afectada, que, de estimarlo conveniente, también podrá requerir que se encuentre presente en todo el procedimiento.

En las indagaciones que se lleven a cabo, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuántas diligencias puedan considerarse adecuadas para el esclarecimiento de los hechos ocurridos.

Este proceso tendrá una duración máxima recomendable de 10 días, y durante su tramitación se guardará absoluta confidencialidad y reserva, para evitar afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

De acreditarse la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo esté dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción según la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen el seguimiento del expediente no podrán tener relación de dependencia directa o de parentesco, con cualquier de las partes, ni ser el denunciante ni el denunciado.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin desprecio de las condiciones laborales.

## Capítulo 11

### Formación profesional

#### Artículo 59

De conformidad con el que prevé la legislación vigente y con el fin de facilitar la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional para la ocupación.

La formación profesional en la empresa se orientará en general a los siguientes objetivos:

- a) Adaptar a la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones de este.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún ámbito o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional. Ampliar los conocimientos del personal que le permita progresar en su desarrollo y trayectoria profesional.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá participar en el diseño de la formación profesional continua en las empresas, la previsión de las necesidades formativas, su planificación, los contenidos formativos básicos, los efectos de la formación profesional realizada en orden a la promoción y clasificación profesional, la naturaleza del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y la formación, la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados.

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al goce de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- b) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma será a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener con este fin los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

CVE-DOGC-B-24309085-2024

c) Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para la ocupación, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para la ocupación en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo que se prevé en otras leyes.

A falta de lo que se prevé en el presente convenio colectivo, la concreción del modo de goce del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y la empresa.

d) A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los cuales participe la persona trabajadora, las empresas procurarán facilitar a las personas trabajadoras interesadas las certificaciones correspondientes en las cuales figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa, así como a facilitar la participación en los procedimientos de acreditación de la experiencia profesional habilitados por la administración correspondiente, siempre que no interfiera en la normal actividad de la empresa.

La empresa informará la RLPT o a la Comisión de Formación, en su caso, de todos los PIF solicitados.

En caso de discrepancia, se podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

## Capítulo 12

### Gestión medioambiental

#### Artículo 60

##### 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

La empresa 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 las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes 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 las víctimas necesitan cambiar 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 Primera

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.

Se activará la Comisión de absentismo laboral en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del Convenio colectivo.

#### Disposición Transitoria segunda

##### Zona de gran afluencia turística de Barcelona

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general (Ley 1/2004, de 21 de diciembre de Horarios Comerciales (BOE n.º 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley 18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias (DOGC n.º 7426, de 03/08/2017) y que por aplicación del artículo 38 de esta última, relativa a la determinación de los municipios turísticos, se acojan a la apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona cualificada como turística en el

CVE-DOGC-B-24309085-2024

término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2) estarán a lo que se dispone en el punto 3 del "Acuerdo social para la apertura de los Establecimientos Comerciales en domingo y festivos en la zona turística del término municipal de Barcelona", de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el meritado "Acuerdo Social" como la Resolución de calificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la cual lleva causa aquel, mantengan su vigencia. Todo esto excepto acuerdo específico en lo referente a esto con la representación legal de las personas trabajadoras y en este caso se respetará este.

#### Disposición Transitoria tercera

Las empresas deberán proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo en el DOGC.

#### Anexo 1

##### Distribución grupos

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

##### Grupo 1

- Chófer/a-Personal Repartidor. Personal Reponedor/a.
- Personal auxiliar administrativo.
- Personal ayudante.
- Personal mozo.
- Vigilante y personal portero.
- Personal de limpieza.
- Telefonista.

##### Grupo 2

- Personal de caja.
- Personal operador de informática. Personal Administrativo. Personal Dependiente.
- Personal conductor de vehículo con carné de clases C, D y E Dibujante y rotulista.
- Escaparatista. Personal comprador.
- Viajante. Auto venta.

##### Grupo 3

- Jefe de compras. Jefe de ventas Jefe de almacén.
- Personal encargado de establecimiento, jefe de sucursal o jefe de supermercado.
- Jefe de sección mercantil.
- Contable.
- Oficial de mantenimiento.

- Oficial de administración.

#### Grupo 4

- Personal encargado general.
- Jefe de personal.
- Personal titulado de grado medio.

#### Grupo 5

- Personal titulado de grado superior. Director/a.

#### Grupo 0

- El personal perteneciente al grupo profesional 0.

Distribución de grupos para aplicar en el sector de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona.

A los efectos salariales para el sector de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona, se establece esta redistribución por grupos y puestos de trabajo:

#### Grupo 1

- Personal titulado subgrupos
- Personal titulado superior.
- Personal titulado medio.
- Personal ayudante técnico sanitario.

#### Grupo 2

- Personal Técnico no titulado

##### Subgrupos

- Director/ora y jefe de división.
- Jefe de personal, compras, ventas y personal encargado general.
- Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, personal encargado de establecimiento e intérprete.

#### Grupo 3

- Personal mercantil

##### Subgrupos

- Viajante y personal corredor de plaza.
- Personal dependiente.
- Ayudante de personal dependiente.

#### Grupo 4

- Personal administrativo

Subgrupos

- Jefe administrativo/a.
- Secretario/a, contable.
- Personal de caja, taquimeca, personal operador de ordenador y personal oficial administrativo.
- Auxiliar de más de tercer año.
- Auxiliar mayor de segundo año.
- Auxiliar de primer año.

Grupo 5

- Personal de servicios auxiliares

Subgrupos

- Jefe de sección, dibujante, escaparatista.
- Profesional de oficio y chófer.
- Ayudante de oficio.
- Personal Mozo especializado.
- Ascensorista, telefonista, personal mozo y personal empaquetador.

Grupo 6

- Personal subalterno

Subgrupos

- Conserje, cobrador, vigilante, vigilante de noche, ordenanza personal portero.
- Personal de limpieza (por horas).

Grupo 7

- Personas trabajadoras en formación

Subgrupos

- Aprendiz de tercer año.
- Aprendiz de segundo año.
- Aprendiz de primer año.

Anexo 2

Tablas salariales 2023

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>S. A.</b>
Grupo 1	1.009,38	72,19	16.006,98



CVE-DOGC-B-24309085-2024

Grupo 2	1.023,09	72,19	16.212,48
Grupo 3	1.077,89	72,19	17.034,63
Grupo 4	1.094,96	72,19	17.290,68
Grupo 5	1.161,20	72,19	18.284,28
Grupo 0	1.264,42	72,19	19.832,58

(\*) SB: salario base por 15 pagas; PC: plus convenio por 12 pagas; SA.: Salario Anual

Plus

Vestuario (anual)	89,09
Vestuario (12 mensualidades)	7,42
Trabajo en domingo y festivos	12,37

Sector de los juguetes y cochecitos de niño/a de la provincia de Barcelona.

SG: Subgrupos; SC: Salario Convenio; PC: plus convenio; HE: horas extras por hora.

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

(\*\*) El plus convenio se abona por 12 pagas.

<b>Grupo 1 Personal titulado</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Personal titulado superior	1.326,79	43,64	16,24
Personal titulado medio	1.238,33	43,64	15,18
Personal ayudante técnico sanitario	1.194,07	43,64	14,65
<b>Grupo 2</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Director/a y jefe de división	1.326,79	43,64	16,24
Jefe de personal, compras, ventas y personal encargado general	1.282,50	43,64	15,75

CVE-DOGC-B-24309085-2024

Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, personal encargado de establecimiento e intérprete.	1.238,55	43,64	15,18
<b>Grupo 3 Personal mercantil</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Viajante y personal corredor de plaza	1.008,00	43,64	11,66
Personal dependiente	1.129,13	43,64	13,86
Ayudante de personal dependiente	1.008,00	43,64	11,66
<b>Grupo 4 Personal administrativo</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Jefe administrativo/a	1.282,49	43,64	15,76
Secretario/a, contable	1.105,59	43,64	13,61
Personal de caja, taquimeca, personal operador de ordenador y personal of. administrativo	1.105,61	43,64	13,61
Auxiliar de más de tercer año	1.105,61	43,64	13,61
Auxiliar mayor de segundo año	1.008,00	43,64	12,21
Auxiliar de primer año	1.008,00	43,64	11,66
<b>Grupo 5 Personal de servicios auxiliares</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Jefe de sección, dibujante, escaparatisa	1.238,33	43,64	15,76
Profesional de oficio y chófer	1.105,61	43,64	13,60
Ayudante de oficio	1.008,00	43,64	11,66
Personal mozo especializado	1.008,00	43,64	12,22
Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a	1.008,00	43,64	11,66
<b>Grupo 6 Personal subalterno</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Conserje, cobrador/a, vigilante, vigilante de noche, ordenanza, personal portero, personal de limpieza	1.008,00	43,64	11,66

CVE-DOGC-B-24309085-2024

<b>Grupo 7 Personas trabajadoras en formación</b>		
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>
Aprendiz de tercer año	1.008,00	43,64
Aprendiz de segundo año	1.008,00	43,64
Aprendiz de primer año	1.008,00	43,64

El plus transporte se convierte en plus convenio en las mismas condiciones que las detalladas en el artículo 37 del convenio. Para conseguir una adaptación transitoria de este concepto entre la tabla de juguetes y cochecitos y la tabla general se incrementa en un 20% por el año 2023, 20% para el año 2024 y el incremento restante para equiparar el importe en 76,59€ para el año 2025.

## Anexo 3

## Tablas salariales 2024

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>SA.</b>
Grupo 1	1.058,40	74,36	16.768,32
Grupo 2	1.058,40	74,36	16.768,32
Grupo 3	1.110,23	74,36	17.545,67
Grupo 4	1.127,81	74,36	17.809,40
Grupo 5	1.196,04	74,36	18.832,81
Grupo 0	1.302,35	74,36	20.427,56

(\*) SB: Salario Base por 15 pagas; PC: Plus Convenio por 12 pagas; SA.: Salario Anual

## Plus

Vestuario (anual)	91,76
Vestuario (12 mensualidades)	7,65
Trabajo en el domingo y festivos	12,74

CVE-DOGC-B-24309085-2024

Sector de los juguetes y cochecitos de niño/a de la provincia de Barcelona

SG: Subgrupos; SC: salario convenio; PC: plus convenio; HE: horas extras por hora.

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

(\*\*) El plus convenio se abona por 12 pagas.

<b>Grup 1 Personal titulado</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Personal titulado superior	1.366,59	52,37	16,73
Personal titulado medio	1.275,48	52,37	15,64
Personal ayudante técnico sanitario	1.229,89	52,37	15,09
<b>Grupo 2</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Director/a y jefe de división	1.366,59	52,37	16,73
Jefe de personal, compras, ventas y personal encargado general	1.320,97	52,37	16,22
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, personal encargado de establecimiento e intérprete.	1.275,71	52,37	15,64
<b>Grupo 3</b>			
Personal mercantil			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Viajante y personal corredor de plaza	1.058,40	52,37	12,01
Personal dependiente	1.163,00	52,37	14,28
Ayudante de personal dependiente	1.058,40	52,37	12,01
<b>Grupo 4 Personal administrativo</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Jefe administrativo/a	1.320,96	52,37	16,23
Secretario/aria, contable	1.138,76	52,37	14,02
Personal de caja, taquimeca, personal operador de ordenador y personal of. administrativo	1.138,78	52,37	14,02

CVE-DOGC-B-24309085-2024

Auxiliar de más de tercer año	1.138,78	52,37	14,02
Auxiliar mayor de segundo año	1.058,40	52,37	12,58
Auxiliar de primer año	1.058,40	52,37	12,01
<b>Grupo 5 Personal de servicios auxiliares</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Jefe de sección, dibujante, escaparatista	1.275,48	52,37	16,23
Profesional de oficio y chófer	1.138,78	52,37	14,00
Ayudante de oficio	1.058,40	52,37	12,01
Personal mozo especializado	1.058,40	52,37	12,59
Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a	1.058,40	52,37	12,01
<b>Grupo 6 Personal subalterno</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Conserje, cobrador/a, vigilante, vigilante de noche, ordenanza, personal portero, personal de limpieza	1.058,40	52,37	12,01
<b>Grupo 7 Personas trabajadoras en formación</b>			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	
Aprendiz de tercer año	1.058,40	52,37	
Aprendiz de segundo año	1.058,40	52,37	
Aprendiz de primer año	1.058,40	52,37	

El plus transporte se convierte en plus convenio en las mismas condiciones que las detalladas en el artículo 37 del convenio. Para conseguir una adaptación transitoria de este concepto entre la tabla de juguetes y cochecitos y la tabla general se incrementa en un 20% por el año 2023, 20% para el año 2024 y el incremento restante para equiparar el importe en 76,59€ para el año 2025.

(24.309.085)

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

**CORRECCIÓN DE ERRATAS en la Resolución EMT/3912/2024, de 29 de octubre, por la que se disponen 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) (DOGC núm. 9287, de 11.11.2024).**

Dado que se han observado errores en la versión catalana y en la castellana, en texto del convenio mencionado, enviado al DOGC y publicado el 11 de noviembre de 2024, hay que hacer las correcciones oportunas.

Dado que la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral es competente para proceder a la rectificación de la referida resolución de inscripción, de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en relación con el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, 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:

Disponer la corrección de los errores en las versiones catalana y castellana del texto del Convenio mencionado, de manera que:

1. En la página 1, en la denominación del Convenio colectivo, y más específicamente en el código del convenio:

donde dice:

“(código de convenio nº 79000285011994)”,

tiene que decir:

“(código de convenio nº 79001495011999)”

2. En la página 32, en el Anexo 2 de las tablas salariales del 2023:

donde dice:

“Anexo 2

Tablas salariales 2023

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>S. A.</b>
Grupo 1	1.009,38	72,19	16.006,98
Grupo 2	1.023,09	72,19	16.212,48
Grupo 3	1.077,89	72,19	17.034,63
Grupo 4	1.094,96	72,19	17.290,68
Grupo 5	1.161,20	72,19	18.284,28
Grupo 0	1.264,42	72,19	19.832,58

(\* ) SB: salario base por 15 pagas; PC: plus convenio por 12 pagas; SA: Salario Anual"

tiene que decir:

"Anexo 2

Tablas salariales 2023

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>S. A.</b>
Grupo 1	1.010,16	72,19	16.018,65
Grupo 2	1.023,87	72,19	16.224,34
Grupo 3	1.078,72	72,19	17.047,09
Grupo 4	1.094,96	72,19	17.290,68
Grupo 5	1.161,20	72,19	18.284,28
Grupo 0	1.264,42	72,19	19.832,58

(\* ) SB: Salario Base por 15 pagas; PC: Plus Convenio por 12 pagas; SA: Salario Anual"

3. En la página 34, en el Anexo 3 de las tablas salariales del 2024:

donde dice:

"Anexo 3

Tablas salariales 2024

CVE-DOGC-B-24327034-2024

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>S. A.</b>
Grupo 1	1.058,40	74,36	16.768,32
Grupo 2	1.058,40	74,36	16.768,32
Grupo 3	1.110,23	74,36	17.545,67
Grupo 4	1.127,81	74,36	17.809,40
Grupo 5	1.196,04	74,36	18.832,81
Grupo 0	1.302,35	74,36	20.427,56

(\* SB: Salario Base por 15 pagas; PC: Plus Convenio por 12 pagas; SA.: Salario Anual"

tiene que decir:

"Anexo 3

Tablas salariales 2024

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>S. A.</b>
Grupo 1	1.058,40	74,36	16.768,32
Grupo 2	1.058,40	74,36	16.768,32
Grupo 3	1.111,08	74,36	17.558,55
Grupo 4	1.127,81	74,36	17.809,40
Grupo 5	1.196,04	74,36	18.832,81
Grupo 0	1.302,35	74,36	20.427,56

(\* SB: Salario Base por 15 pagas; PC: Plus Convenio por 12 pagas; S. A.: Salario Anual".

4. Disponer que el texto mencionado se publique en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Notificad esta resolución a la Comisión Negociadora.

Barcelona, 21 de noviembre de 2024



CVE-DOGC-B-24327034-2024

Núria Gilgado Barbadilla

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

(24.327.034)

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

**Resolución EMT/733/2025, de 28 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio relativa a las tablas salariales para el año 2025 (código núm. 79001495011999)**

Visto el texto del acta de revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (Código nº 79001495011999), suscrita por la Comisión Paritaria en fecha 16 de enero de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual 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 y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 392/2024, de 15 de octubre, 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 Acta mencionada 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 Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 28 de febrero de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

1r Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio

Asisten:

Por CCOO

CVE-DOGC-B-25063121-2025

Esteban Sanabria Garnica

Por UGT

Moisés Berruezo Blanco

Por PIMEC

Ariadna Guixé Ors

Pilar Mínguez Peral

Secretaria de la Comisión

Ariadna Pagès López

En Barcelona a 16 de enero de 2025, se reúnen a las 10h en formato telemático las personas que se indican en el margen, en representación de la organización empresarial PIMEC, y de las organizaciones sindicales Federació de Serveis de Catalunya (Serveis-CCOO) y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), previamente convocadas a los efectos de tratar los siguientes puntos del orden del día:

Primero. - Constitución de la Comisión paritaria del convenio colectivo.

Se constituye la Comisión paritaria, la cual consta de la siguiente composición:

Por la parte sindical:

UGT

- Maria Dolores Casanova Pérez

- Maria Alexandra Gracia Bernal

- Lucia López Cerutti

Asesor: Moisés Berruezo Blanco

CCOO

- Silvia Rodríguez Rubira

- Emma Trujillo Alonso

- Esteban Sanabria Garnica

Por la parte empresarial:

-Ariadna Guixé Ors

-Ariadna Pagès López

-Pilar Mínguez Peral

-Miquel Segura

-Josep Lluís Ramon Ramon

-Sílvia Miró Martín

Segundo. - Revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2025.

El artículo 35 del convenio prevé que, en caso de que el IPC de diciembre de 2024 supere el 3%, se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo del 1%, y con efecto del 1 de enero de 2025.

Una vez publicados los datos en el INE, a 15 de enero de 2025, la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2024 se situó en el 2,8%. Por lo tanto, no opera incremento adicional sobre las tablas de 2024, y únicamente opera el incremento pactado del 3% para 2025, con efectos de 1 de enero de 2025.

Se aprueba la revisión de referencia y su remisión al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, para su registro y para que se ordene, también, su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, tanto del acta como de las tablas salariales del año 2025.

Tercero. - Delegación de registro de las tablas al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya en la persona del Secretario/a, a efectos de su registro y su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Se acuerda el Registro del acta y de las tablas salariales de 2025.

Se autoriza y delega la realización del correspondiente registro del acuerdo alcanzado a la Secretaria de la Comisión Sra. Ariadna Pagès López, para su publicación en el DOGC.

Se adjunta a la presente Acta las Tablas Salariales de 2025 como Anexo 1.

Sin más temas a tratar se levanta sesión, de la que se extiende la presente acta que firman un representante de cada una de las organizaciones y la Secretaria de la Mesa, extendiéndose de la misma las correspondientes copias, siendo las 11:00 horas.

Anexo 1

Tablas salariales 2025

<b>Grupo</b>	<b>SB</b>	<b>PC</b>	<b>SA</b>
Grupo 1	1.090,15	76,59	17.271,37
Grupo 2	1.090,15	76,59	17.271,37
Grupo 3	1.144,41	76,59	18.085,28
Grupo 4	1.161,64	76,59	18.343,75
Grupo 5	1.231,92	76,59	19.397,91
Grupo 0	1.341,42	76,59	21.040,40

(\*) SB: salario base por 15 pagas; PC: plus convenio por 12 pagas; SA: Salario Anual

CVE-DOGC-B-25063121-2025

Plus

Vestuario (anual)	94,51€
Vestuario (12 mensualidades)	7,88€
Trabajo en domingo y festivos	13,12€

En cualquier caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado legalmente para el 2025 en el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero.

Sector de los juguetes y cochecitos de niño/a de la provincia de Barcelona.

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

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

(\*\*) El plus convenio se abona por 12 pagas

Grupo 1 Personal titulado			
SG	SC	PC	HE
Personal titulado superior	1.407,59	76,59	17,23
Personal titulado medio	1.313,74	76,59	16,11
Personal ayudante técnico sanitario	1.266,79	76,59	15,54
Grupo 2			
SG	SC	PC	HE
Director/a y jefe de división	1.407,59	76,59	17,23
Jefe de personal, compras, ventas y personal encargado general	1.360,60	76,59	16,71
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, personal encargado de establecimiento e intérprete	1.313,98	76,59	16,11
Grupo 3			
Personal mercantil			
SG	SC	PC	HE
Viajante y personal corredor de plaza	1.090,15	76,59	12,37

CVE-DOGC-B-25063121-2025

Personal dependiente	1.197,89	76,59	14,71
Ayudante de personal dependiente	1.090,15	76,59	12,37
Grupo 4			
Personal administrativo			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Jefe administrativo/a	1.360,59	76,59	16,72
Secretario/a, contable	1.172,92	76,59	14,44
Personal de caja, taquimeca, personal operador de ordenador y personal of. Administrativo/a	1.172,94	76,59	14,44
Auxiliar de más de tercer año	1.172,94	76,59	14,44
Auxiliar mayor de segundo año	1.090,15	76,59	12,96
Auxiliar de primer año	1.090,15	76,59	12,37
Grupo 5			
Personal de servicios auxiliares			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Jefe de sección, dibujante, escarpatista	1.313,74	76,59	16,72
Profesional de oficio y chofer	1.172,94	76,59	14,42
Ayudante de oficio	1.090,15	76,59	12,37
Personal mozo especializado	1.090,15	76,59	12,97
Ascensorista, telefonista, personal mozo y personal empaquetador	1.090,15	76,59	12,37
Grupo 6			
Personal subalterno			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	<b>HE</b>
Conserje, cobrador/a, vigilante/a, vigilante/a de noche, Ordenanza, portero/a, personal de limpieza	1.090,15	76,59	12,37
Grupo 7			
Personas trabajadoras en formación			
<b>SG</b>	<b>SC</b>	<b>PC</b>	

CVE-DOGC-B-25063121-2025

Aprendiz de tercer año	1.090,15	76,59
Aprendiz de segundo año	1.090,15	76,59
Aprendiz de primer año	1.090,15	76,59

El plus transporte se convierte en plus convenio en iguales condiciones que las detalladas en el artículo 37 del convenio. Para conseguir una adaptación transitoria de este concepto entre la tabla de juguetes y cochecitos y la tabla general se incrementa en un 20% para el año 2023, 20% para el año 2024 y el incremento restante para equiparar el importe a 76,59€ para el año 2025.

En cualquier caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado legalmente para el 2025 en el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero.

(25.063.121)