

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/693/2019, de 18 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del X Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (código de convenio núm. 79001495011999).**

Visto el texto del X Convenio Colectivo de trabajo del sector de comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, suscrito en fechas 30 de julio de 2018 y 28 de enero de 2019, por parte de la representación social por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), por la Federación de Servicios de CCOO de Catalunya y por la parte empresarial por PIMEC COMERÇ, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 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 y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Barcelona, 18 de febrero de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

X Convenio colectivo de trabajo del Sector del Comercio de Cataluña para Subsectores i Empresas sin Convenio propio para los años 2017-2020

Título 1

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

Artículo 1

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Federación de PIMEC Comercio (PIMEComerç) y por otra, por las centrales sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de CC.OO de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

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

Artículo 3

Ámbito territorial

Este Convenio colectivo afecta a las empresas y los 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 2017, con independencia, por tanto, de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
2. Su duración será de 4 años, hasta el día 31 diciembre del año 2020, excepto por lo que hace referencia a aquellas cláusulas para las cuales se establece una vigencia y duración diferentes.
3. A partir del día 1 de enero del año 2021, el Convenio colectivo se prorrogará tácitamente y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente de cualquiera de las partes que lo han negociado 60 días antes de la finalización del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio continuará aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 6

Relación 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 (B.O.E, 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 demás disposiciones de carácter general.

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio se apruebe un Convenio colectivo del mismo ámbito

CVE-DOGC-B-19078042-2019

funcional de carácter estatal, la Comisión paritaria del presente Convenio decidirá sobre su posible aplicación con carácter supletorio.

Artículo 7

Compensación i absorción

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

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam

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

Se respetarán íntegramente aquellas condiciones más beneficiosas que gozaban los trabajadores a los que les era de aplicación el Convenio colectivo de trabajo para mayoristas y detallistas 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 los 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, la competencia sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación a ésta. Esta Comisión paritaria estará compuesta por 6 representantes de la organización empresarial y por 3 más de cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio colectivo.

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

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

Domicilio de la Federación de PIMEComerç (PIMEComerç): 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 3 meses desde la firma del presente Convenio y se dotará de un reglamento de funcionamiento. A 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 resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo (extraordinarios), deberá resolver en el máximo de 5 días.

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

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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 derivan 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 se puedan suscitar 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 a 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 con respecto a la esencial problemática del empleo, así como de la evolución económica de éste, siguiendo las recomendaciones del vigente Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC).
 - f. Determinar las tablas salariales de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio.
5. Las discrepancias que puedan salir en el seno 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 puedan presentarse, 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 sometimiento 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 los efectos del establecido en los art. 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 basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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 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

Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En caso de que a un/una trabajador/a no se le asigne un puesto de trabajo previsto anteriormente, percibirá el salario correspondiente al grupo 3 del anexo 1, sin perjuicio del derecho del/de el/la trabajador/a a reclamar la calificación profesional que le pueda corresponder.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interposición y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/las trabajadores/as.

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

La clasificación correspondiente al sector de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona se realizará según la distribución correspondiente al anexo 1.

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

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se hará 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 de 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 los conocimientos y las experiencias.
- b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o el lugar asignado.

Grupos profesionales

Grupo 1

Criterios generales: tareas que consisten 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 puede ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: conocimientos elementales relacionados con las tareas que desarrolla.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

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

Grupo 2

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

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a graduado escolar, formación profesional y o educación secundaria obligatoria.

Se incluyen en este grupo, sin excluir otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

- a. Cajero/a: es el/la que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra la caja al finalizar la jornada laboral.
- b. Operador/a de informática: es el/la que se encarga de la puesta a punto y el buen funcionamiento del equipo informático de la empresa.
- c. Administrativo/a: es el/la que, con conocimientos administrativos y de informática en general, desarrolla tareas propias de la categoría.
- d. Dependiente/a: es el/la que realiza las ventas, con conocimientos amplios de los artículos de ventas, de tal manera que pueda orientar al público en sus compras.
- e. Conductor/a de vehículo con carnet de clase C, D y E: es el/la que, estando en posesión de los carnés mencionados, distribuye mercancías a los diferentes centros de trabajo.
- f. Dibujante y rotulista: es el/la que realiza, con iniciativa propia, dibujos y letreros.
- g. Escaparataista: es el/la que tiene como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.
- h. Comprador/a: es el/la que, con conocimientos suficientes de las cualidades y las clases de los artículos, realiza compras a mayoristas.

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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

j. Autoventa: es el/la que, como repartidor-vendedor, tiene como principal función realizar la distribución y la 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 3

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que suponen 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.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

- a. Jefe/a de compras: es el/la que realiza permanentemente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.
- b. Jefe/a de ventas: es el/la que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que se realizan en establecimientos, así como los criterios con que se deben realizar.
- c. Jefe/a de almacén: es el/la que dirige un almacén; tiene a su cargo la reposición, recepción, conservación y control de las mercancías, tanto de entrada como de salida, la posterior distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc.
- d. Encargado/a de establecimiento, jefe/a de sucursal o jefe/a de supermercado: es el/la que está en frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.
- e. Jefe/a de sección mercantil: es el/la que tiene la responsabilidad o la dirección de una de las áreas administrativas en las que pueda estar dividida la empresa.
- f. Contable: es el/la que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza los recursos principales de la empresa, realiza cálculos y extiende facturas, tiene al día los libros de contabilidad, hace la liquidación y formalización de la Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables de una empresa.
- g. Oficial de mantenimiento: es el/la que, ejerciendo diferentes funciones, se encarga de que las instalaciones de la empresa estén en óptimas condiciones.
- h. Oficial de administración: es el/la que desarrolla las tareas propias del departamento administrativo.

Grupo 4

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen 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 tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

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

Grupo 5

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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, la coordinación y la supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. En este grupo profesional también 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 más alta 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 tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo las siguientes categorías profesionales:

a. Titulado/a de Grado superior: es el/la que, en posesión de título de Grado superior, desempeña en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.

b. Director/a: es el/la que, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la Dirección a su cargo.

Grupo 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 misma empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada, y el establecimiento y el 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 a la empresa

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

Artículo 15

Periodos de prueba

El período de prueba queda establecido de la manera siguiente:

Técnicos/as y titulados/as: 4 meses.

Resto del personal: 1 mes y 15 días.

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

Artículo 16

Dimisión i términos de preaviso

1. La persona trabajadora que, tras superar el período de prueba, desee dimitir, tiene la obligación de ponerlo

CVE-DOGC-B-19078042-2019

en conocimiento de la empresa con una antelación de:

a) 1 mes, si es técnico o titulado.

b) 15 días, por el resto de personal.

2. No será exigible plazo de preaviso para dimitir en el 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, a menos que la persona trabajadora sea eximida del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con dicha 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 del trabajador antes de finalizar el periodo de preaviso, deberá abonar al trabajador el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

Artículo 17

Ascenso

Las vacantes que se producen en la empresa serán cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven un mínimo de 6 meses desarrollándola, por orden de antigüedad en la empresa, si el/la trabajador/a ha demostrado su capacidad.

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

Artículo 18

Excedencias

1. Excedencia voluntaria

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

En el supuesto de que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, esta podría prorrogarse hasta este límite siempre que se notifique con una antelación mínima de 30 días.

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

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

2. Excedencia forzosa

Hay que atenderse a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Se concederá a los trabajadores 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 por la designación o elección para un cargo público.

3. Reserva del puesto de trabajo por excedencia por cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para

CVE-DOGC-B-19078042-2019

el cuidado de cada hijo, ya lo sea por naturaleza o 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 periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras para atender a un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Una vez haya pasado este plazo, la reserva quedará limitada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 19

Compensación por cese

Cuando un/a trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y con 55 o más años de edad cese en la empresa por cualquier causa, a excepción del despido declarado procedente por sentencia firme, sin perjuicio de otras indemnizaciones que 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 la tuviese.

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

Capítulo 4

Contratación

Artículo 20

Contrato de formación

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

La duración mínima del contrato de formación será de 1 año y máximo de 3 años, y se podrá formalizar con personas trabajadoras de edades comprendidas entre los 16 y los 25 años (30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que no tengan la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. También se podrá acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

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

En el primer año de contrato: el tiempo de trabajo efectivo a razón del 90% de salario de Convenio según

CVE-DOGC-B-19078042-2019

categoría.

En el segundo y tercer año de contrato: el tiempo de trabajo efectivo a razón del 100% de salario de Convenio según categoría.

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

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

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

Artículo 21

Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET. Sin embargo, 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 lugares vacantes.

Artículo 22

Contratos de duración determinada

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 9 meses trabajados dentro de un período de 12 meses.

2. Contratos de fijo-discontinuo

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

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

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

Si un fijo-discontinuo es llamado por períodos de actividad inferiores a 15 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 el caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio, se deberá pactar previamente con la empresa.

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

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

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Artículo 23

Contrato de interinidad

Los trabajadores que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un/a trabajador/a fijo tendrán carácter de interinos. Se deberá establecer siempre por escrito el nombre del/de el/la trabajador/a sustituido/a y las causas que motivan su sustitución.

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

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 concertados 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 las 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 establecida por la legislación vigente en cada momento, de ser superior a la reconocida en el presente Convenio.

Artículo 26

Contratación de personas con discapacidad

Se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (LISMI); el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad; Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Capítulo 5

Tiempo de trabajo

Artículo 27

Jornada de trabajo

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

La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida.

a. Continuada: en cualquier jornada superior a 5 horas se dispondrá de un descanso de 20 minutos como mínimo y de una hora como máximo, el disfrute del que 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 correrá a cargo del/de el/la trabajador/a, el/la cual deberá recuperarlo según acuerden las partes.

CVE-DOGC-B-19078042-2019

b. Partida: los turnos tienen un máximo de 5 horas y un mínimo de 3. El descanso entre turno y turno debe tener una duración mínima de una hora.

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

Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen 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, deberán respetarse en su totalidad.

Se acuerda para las personas trabajadoras que estaban dentro del ámbito de aplicación el Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona, una jornada de trabajo de 1.780 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 periodos 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 que disfrutaban las personas trabajadoras en esta materia. Consecuentemente, ambas representaciones acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en este Convenio se hace 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 los trabajadores/as y, si no, 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, deberán someterse expresamente al arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 28

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 los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal efectúen dicho descanso en domingo, como mínimo, una vez al mes.

Artículo 29

Vacaciones

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, en finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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 Cataluña.

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 periodo de baja por maternidad y/o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia. En caso de hacer uso de este derecho deberá preavisar siempre a la empresa con 15 días de antelación a la finalización de la baja maternal.

Artículo 30

Calendario laboral

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

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

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

Artículo 31

Trabajo en domingos y festivos

Las empresas que deciden abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio de la Generalitat de Cataluña, deberán abonar por hora trabajada a las personas que trabajen, 10,11€ por hora trabajada o bien, a elección del trabajador, dos horas por hora trabajada en domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las horas complementarias que se realicen para trabajar los domingos festivos de apertura autorizada también tendrán la misma compensación de 10,11€ por hora trabajada, o bien, a elección del/de el/la trabajador/a, dos horas por hora trabajada en domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, la prestación laboral en domingo y/o festivo anteriormente mencionada, tendrá en cualquier caso carácter voluntario, con independencia de que tengas 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 mencionadas.

Para los años 2018, 2019 y 2020, el precio hora por trabajo en domingo y/o festivo regulado en el presente artículo se incrementará en los porcentajes establecidos en el artículo 34 del presente Convenio.

Artículo 32

Licencias

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

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

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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 que establece 3 supuestos: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la cual la pareja tiene un hijo común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

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

Dos días por accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

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

d) Boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día. En caso de que por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, podrá disfrutar de 2 días más y estos irán a cuenta de vacaciones.

d) Por el cambio de domicilio habitual: 1 día.

f) En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses las personas tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas enteras a disfrutar después de la finalización de la maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración de este permiso se verá incrementada proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Para asuntos propios: 1 día.

h) 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 años de edad a la asistencia sanitaria y a familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad.

i) 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 para enfermedad grave.

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

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

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

Artículo 33

Protección a la maternidad y paternidad

La mujer embarazada tiene derecho desde el momento en que tiene el diagnóstico de estarlo a un cambio de su puesto de trabajo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, materias primas,

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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 trabajadora se reincorpore después del parto.

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

La trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para hacer exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

También podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración en los casos de adopción, guarda para adopción o acogimiento, para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, y en todos los casos, cuando tengan lugar durante la jornada laboral.

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 aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo 6

Percepciones salariales y extra salariales

Artículo 34

Conceptos salariales

- Incrementos fijos:

Para el año 2017, se acuerda un incremento fijo del 1,10% sobre las tablas salariales del año 2016 y con efectos desde el 01/01/2017, de conformidad con el anexo 2.

Para el año 2018 se acuerda un incremento fijo del 2,50% sobre las tablas salariales del año 2017 con efectos desde el 01/01/2018, de conformidad con el anexo 3.

Para el año 2019 se acuerda un incremento fijo del 2,00% sobre las tablas salariales del año 2018, con efectos desde el 01/01/2019. Estas tablas serán provisionales hasta que no se acuerde por la Comisión paritaria que procede el incremento variable, y en este caso se considerarán tablas salariales definitivas 2019. En caso de no proceder el incremento variable las tablas provisionales pasarán a ser definitivas.

Para el año 2020 se acuerda un incremento fijo del 2,00% sobre las tablas salariales definitivas del año 2019, con efectos desde el 01/01/2020. Estas tablas serán provisionales hasta que no se acuerde por la Comisión paritaria que procede incremento variable, y en este caso se considerarán tablas salariales definitivas 2020. En caso de no proceder el incremento variable las tablas provisionales pasarán a ser definitivas.

- Incrementos variables:

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Año 2019

Si el Producto Interior Bruto (PIB) del año 2019 es igual o superior al 2,50% se adicionarán a los incrementos fijos pactados los siguientes incrementos variables por grupo:

Grupos I, II y III un incremento del 3,00% con efectos des del 01/01/2019.

Grupo IV un incremento del 2,00% con efectos des del 1/01/2019.

Grupos V y 0 un incremento del 1,00% con efectos des del 01/01/2019.

Año 2020

Si el Producto Interior Bruto (PIB) anual del año 2020 es igual o superior al 2,50% se adicionarán a los incrementos fijos pactados los siguientes incrementos variables por grupo:

Grupos I, II un incremento del 5,00% con efectos des del 01/01/2020.

Grupo III un incremento del 4,00% con efectos des del 01/01/2020.

Grupos IV, V y 0 un incremento del 3,00% con efectos des del 01/01/2020.

Para las personas trabajadoras y empresas mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona serán de aplicación los incrementos salariales variables siguientes:

Para salarios superiores a 14.000 euros brutos en cómputo anual: el incremento será el establecido para los incrementos fijos anuales en este artículo. Además, se aplicará el 50% de los incrementos variables fijados en este Convenio, según lo previsto en los párrafos anteriores, en su caso.

Para salarios inferiores a 14.000 euros brutos en cómputo anual: el incremento será el establecido para los incrementos fijos y variables, en su caso, establecidos en este artículo.

Artículo 35

Gratificaciones extraordinarias

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

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

Los complementos salariales serán abonados en las pagas extraordinarias siempre que no exista un 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 podrán 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/la trabajador/a.

Para determinar el importe de la paga de marzo se debe tener en cuenta los salarios del año en que se abona dicha paga.

Artículo 36

Plus de transporte

Como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece para todos los grupos, un plus de transporte de 65,72 euros mensuales durante la vigencia del presente Convenio. Este importe se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 34, para cada año de vigencia del Convenio.

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

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

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Artículo 37

Nocturnidad

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

Artículo 38

Antigüedad

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

Artículo 39

Plus vestuario

Para aquellos trabajos, cuyo desempeño comporte obligatoriamente la utilización de un vestuario o uniformidad, y el mantenimiento y limpieza de tales piezas no sea a cargo de la empresa, se abonará al trabajador en concepto de plus vestuario la cuantía de 72,79 euros anuales a percibir en 12 mensualidades de 6,07 euros.

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

Artículo 40

Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un Convenio colectivo de conformidad con lo previsto en 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 periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo puede ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo se notificará a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar del día 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 deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Capítulo 7

Previsión social

Artículo 41

Incapacidad temporal

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

Para la segunda y posteriores bajas de incapacidad temporal, en 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 periodo de duración de la situación de incapacidad temporal que originó dicha hospitalización, un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a las cuales la persona trabajadora tenga derecho, dicho 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, se observarán 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 el 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 satisfacer una retribución básica hasta que sea cubierto este periodo de carencia.
3. La empresa se reserva el derecho a suprimir esta ayuda en los casos de enfermedad común, si del informe del médico libremente designado por ella, se concluye que la persona trabajadora abusa de los derechos que concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que inspira esta concesión.

Artículo 42

Accidente laboral

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

Artículo 43

Contrato de relevo y jubilación parcial

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

Artículo 44

Acumulación de lactancia

Se podrá acumular en 15 días laborables el período de lactancia legal a disfrutar después de la finalización del permiso de maternidad.

Capítulo 8

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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 personas trabajadoras, 33 horas mensuales.

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

En empresas de 751 personas trabajadoras 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 las 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 concordantes de la Ley orgánica de libertad sindical dispondrán de 1 Delegado/a sindical en las empresas con una plantilla superior a 125 personas trabajadoras.

Las horas se pueden acumular semestralmente, trimestralmente 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 el 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 a este 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 ninguna relación con la actividad sindical.

Capítulo 9

Faltas y sanciones

Artículo 47

Facultad sancionadora

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

Artículo 48

Graduación de faltas

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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

Artículo 49

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

Artículo 50

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o 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 un quebrantamiento manifiesto de la disciplina en el trabajo o deriva en 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 del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o las discusiones que trasciendan al público.
6. Utilizar, para uso propio, artículos, utensilios u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a menos 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 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

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Se consideran faltas 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 a la empresa, como a los compañeros de trabajo o 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 a la empresa.
7. Originar peleas frecuentes 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 a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la conducta.

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 los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la Dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en un período de 1 mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no comunicación a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que deberá proteger el puesto de trabajo de la persona objeto de este acoso.

11. El hecho de que un superior cometa un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, del que se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de limpieza de tal magnitud que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por derecho reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en 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 al trabajador, en la que debe constar 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.

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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, serán 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 que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 54

Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá 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 su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 10

Seguridad 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, la cual 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 de las personas trabajadoras en materia preventiva.

Artículo 56

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

- Empresas de 6 a 100 personas trabajadoras, 15horas.
- Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras, 20horas.
- Empresas de 251 a 500 personas trabajadoras, 30horas.
- Empresas de 501 a 750 personas trabajadoras, 35horas.
- Empresas de 751 personas trabajadoras más, 40horas.

Capítulo 11

Formación profesional

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Artículo 57

La representación de las personas trabajadoras y la de las empresas son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, en el que la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

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

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

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

Capítulo 12

Gestión medioambiental

Artículo 58

Gestión medioambiental

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

Con este fin se procurará iniciar las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio en la problemática del medio ambiente, en el establecimiento comercial referido 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 las medidas a adoptar para evitar contaminar el entorno, siempre dentro del ámbito de la empresa.

Clausulas finales

1. Principio de igualdad retributiva

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

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

Los sistemas de selección, contratación, promoción y 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 manera, que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

3. Protección a las/las trabajadoras/as 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 previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre estas cabe destacar:

3.1 Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional, si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

3.2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

3.3 Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

3.4 Avance del periodo vacacional.

3.5 Creación de una Comisión de trabajo para hacer 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 dichas personas trabajadoras y empresas, a menos que dicho sistema retributivo comporte, en cómputo anual, un salario inferior al previsto en este Convenio colectivo; en este caso, se aplicará este íntegramente.

Disposición transitoria única

Ambas partes consideran que la problemática del absentismo laboral es un factor de preocupación para las empresas y las 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 su calidad de vida, provocada por la pérdida de salud y de ingresos.

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

Anexo 1

Distribución grupos

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

Grupo 1

Chofer/a-repartidor/a reponedor/a.

Auxiliar administrativo/a.

Ayudante/a.

Mozo/a.

Vigilante/a y portero/a.

Personal de limpieza.

Telefonista.

Grupo 2

Cajero/a.

Operador/a de informática, administrativo/va, dependiente/a.

Conductor/a de vehículo con carnet de clases C, D y E.

Dibujante y rotulista.

Escaparatista.

Comprador/a.

Viajante/a.

Autoventa.

Grupo 3

Jefe/a de compras, jefe/a de ventas, jefe/a de almacén.

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

Jefe/a de sección mercantil.

Contable.

Oficial de mantenimiento; oficial de administración.

Grupo 4

Encargado/general.

Jefe/a de personal.

Titulado/a de Grado medio.

Grupo 5

Director/a.

Titulado/a de Grado superior.

Grupo 0

El personal perteneciente al grupo profesional 0.

Distribución de grupos para aplicar al 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

Titulados/as.

Subgrupos:

Titulado/a superior.

Titulado/a medio/a.

El/la ayudante técnico/a sanitario.

Grupo 2

Técnicos/as no titulados/as.

Subgrupos:

Director/a y jefe/a de división.

Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado/a general.

Jefe/a de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encargado/a de establecimiento e intérprete.

Grupo 3

Personal mercantil

Subgrupos:

Viajante y corredor/a de plaza.

Dependiente/a.

El/la ayudante de dependiente/a.

Grupo 4

Personal administrativo

Subgrupos:

Jefe/a administrativo/a.

Secretario/a, contable.

Cajero/a, taquimeco/a, operador de ordenador y oficial administrativo/va.

Auxiliar de más de tercer año.

Auxiliar mayor de segundo año.

Auxiliar de primer año.

Grupo 5

Personal de servicios auxiliares

Subgrupos:

Jefe/a de sección, el/la dibujante/, escaparatasta.

Professional de oficio y el/la chófer.

El/la ayudante de oficio.

Mozo/a especializado/a.

CVE-DOGC-B-19078042-2019

Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a.

Grupo 6

Personal subalterno

Subgrupos:

El/la conserje, cobrador/a, el/la vigilante, el/la vigilante de noche, ordenanza portero/a.

Personal de limpieza (por horas).

Grupo 7

Trabajadores/as en formación

Subgrupos:

Aprendiz de tercer año.

Aprendiz de segundo año.

Aprendiz de primer año.

Anexo 2

Tablas salariales

Año 2017

| Año 2017 | |
|----------|---------------|
| Grupo 1: | 739,50 euros |
| Grupo 2: | 751,15 euros |
| Grupo 3: | 764,30 euros |
| Grupo 4: | 844,62 euros |
| Grupo 5: | 1006,62 euros |
| Grupo 0: | 1096,09 euros |

Plus

| | |
|-------------------------------|-------------|
| Transporte | 65,72 euros |
| Vestuario | 72,79 euros |
| Vestuario (12 mensualidades) | 6,07 euros |
| Trabajo en domingo y festivos | 10,11 euros |

CVE-DOGC-B-19078042-2019

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

| SG: Subgrupos; SC: salario Convenio; PT: plus transporte; HE: horas extras por hora. | | | |
|---|----------|--------|--------|
| Año 2017 | | | |
| Grupo 1 | | | |
| Titulados/as | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Titulado/da superior | 1139,31€ | 33,10€ | 14,3€ |
| Titulado/da medio | 1063,36€ | 33,10€ | 13,37€ |
| Ayudante/a técnico/a sanitario/a | 1025,34€ | 33,10€ | 12,9€ |
| Grupo 2 | | | |
| Técnicos/as no titulados/as | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Director/a y Jefe/a de división | 1139,31€ | 33,10€ | 14,3€ |
| Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado/a general | 1101,27€ | 33,10€ | 13,87€ |
| Jefe/a de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encargado/a de establecimiento e intérprete. | 1063,36€ | 33,10€ | 13,37€ |
| Grupo 3 | | | |
| Personal mercantil | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Viajante i corredor/a de plaza | 816,47 | 33,10 | 10,27 |
| Dependiente/a | 969,58 | 33,10 | 12,21 |
| Ayudante/a de dependiente/a | 816,47 | 33,10 | 10,27 |
| Grupo 4 | | | |
| Personal administrativo | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Jefe/a administrativo/a | 1101,26€ | 33,10€ | 13,87€ |
| Secretario/a, contable | 949,38€ | 33,10€ | 11,98€ |

CVE-DOGC-B-19078042-2019

| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| Cajero/a, taquimeca, operador de ordenador y oficial administrativo/a | 949,38€ | 33,10€ | 11,98€ |
| Auxiliar de más de tercer año | 949,38€ | 33,10€ | 11,98€ |
| Auxiliar mayor de segundo año | 854,44€ | 33,10€ | 10,75€ |
| Auxiliar de primer año | 816,47€ | 33,10€ | 10,27€ |
| Grupo 5 | | | |
| Personal de servicios auxiliares | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Jefe/a de sección, dibujante/a, escaparataista | 1063,36€ | 33,10€ | 13,87€ |
| Profesional de oficio y chofer | 949,39€ | 33,10€ | 11,97€ |
| Ayudante/a de oficio | 816,48€ | 33,10€ | 10,27€ |
| Mozo/a especializado/a | 854,44€ | 33,10€ | 10,76€ |
| Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a | 816,47€ | 33,10€ | 10,27€ |
| Grupo 6 | | | |
| Personal subalterno | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Conserje, cobrador, vigilante/a, vigilante/a de noche, ordenanza, portero/a | 816,47€ | 33,10€ | 10,27€ |
| Personal de limpieza (por horas) | 5,67€ | -- | -- |
| Grupo 7 | | | |
| Trabajadores/as en formación | | | |
| SG | | SC | PT |
| Aprendiz de tercer año | | 750,01€ | 33,10€ |
| Aprendiz de segundo año | | 707,70€ | 33,10€ |
| Aprendiz de primer año | | La cantidad que se determine para el Salario Mínimo Interprofesional de aquel año. | 33,10€ |

Anexo 3

Tablas salariales

| Año 2018 | |
|----------|---------------|
| Grupo 1: | 757,98 euros |
| Grupo 2: | 769,93 euros |
| Grupo 3: | 783,40 euros |
| Grupo 4: | 865,74 euros |
| Grupo 5: | 1031,79 euros |
| Grupo 0: | 1123,49 euros |

Plus

| | |
|-------------------------------|-------------|
| Transporte | 67,36 euros |
| Vestuario | 74,61 euros |
| Vestuario (12 mensualidades) | 6,22 euros |
| Trabajo en domingo y festivos | 10,36 euros |

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

| SG: subgrupos; SC: salario convenio; PT: plus transporte; HE: horas extras por hora. | | | |
|--|---------|-------|-------|
| Año 2018 | | | |
| Grupo 1 | | | |
| Titulados/as | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Titulado/a superior | 1167,79 | 33,93 | 14,3 |
| Titulado/a medio | 1089,94 | 33,93 | 13,37 |
| Ayudante/a técnico/a sanitario/a | 1050,97 | 33,93 | 12,9 |

CVE-DOGC-B-19078042-2019

| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Grupo 2 | | | |
| Técnicos/as no titulados/as | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Director/a y Jefe/a de división | 1167,79€ | 33,93€ | 14,3€ |
| Jefe/a de personal, compras, ventas y encargado/a Gral. | 1128,80€ | 33,93€ | 13,87€ |
| Jefe/a de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encargado/a de establecimiento e intérprete. | 1089,94€ | 33,93€ | 13,37€ |
| Grupo 3 | | | |
| Personal mercantil | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Viajante y corredor/a de plaza | 836,89€ | 33,93€ | 10,27€ |
| Dependiente/a | 993,82€ | 33,93€ | 12,21€ |
| Ayudante/a de dependiente/a | 836,89€ | 33,93€ | 10,27€ |
| Grupo 4 | | | |
| Personal administrativo | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Jefe/a administrativo/a | 1128,79€ | 33,93€ | 13,87€ |
| Secretario/a, contable | 973,11€ | 33,93€ | 11,98€ |
| Cajero/a, taquimeca, operador de ordenador y oficial Administrativo/a | 973,11€ | 33,93€ | 11,98€ |
| Auxiliar de más de tercer año | 973,11€ | 33,93€ | 11,98€ |
| Auxiliar mayor de segundo año | 875,80€ | 33,93€ | 10,75€ |
| Auxiliar de primer año | 836,89€ | 33,93€ | 10,27€ |
| Grupo 5 | | | |
| Personal de Servicios Auxiliares | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Jefe/a de sección, dibujante, escaparatista | 1089,94€ | 33,93€ | 13,87€ |
| Profesional de oficio y chofer | 973,12 | 33,9€3 | 11,97€ |

CVE-DOGC-B-19078042-2019

| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| Ayudante/a de oficio | 836,90€ | 33,93€ | 10,27€ |
| Mozo/a especializado/a | 875,80€ | 33,93€ | 10,76€ |
| Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a | 836,89€ | 33,93€ | 10,27€ |
| Grupo 6 | | | |
| Personal subalterno | | | |
| SG | SC | PT | HE |
| Conserje, cobrador/a, vigilante/a, vigilante/a de noche, ordenanza, portero/a | 836,89€ | 33,93€ | 10,27€ |
| Personal de limpieza (por horas) | 5,81€ | -- | -- |
| Grupo 7 | | | |
| Trabajadores/as en formación | | | |
| SG | | SC | PT |
| Aprendiz de tercer año | | 768,76€ | 33,93€ |
| Aprendiz de segundo año | | 735,90€ | 33,93€ |
| Aprendiz de primer año | | La cantidad que se determine para el Salario Mínimo Interprofesional de aquel año. | 33,93€ |

(19.078.042)