

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/1769/2015, de 24 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IX Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2015-2016 (código de convenio núm. 79001495011999).**

Visto el texto del IX Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Catalunya para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2015-2016, suscrito en fecha 22 de junio de 2015, por la parte empresarial, por los representantes de la Confederación del Comercio de Catalunya (CCC), y por la parte social por los representantes de la Federación de Servicios de CCOO de Catalunya y la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de Catalunya (SMC-UGT), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 63/2015, de 28 de abril, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

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, 24 de julio de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

IX Convenio colectivo de trabajo general del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2015-2016.

Título 1

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

Artículo 1

## Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Confederación de Comercio de Cataluña (CCC), y por otro, por las centrales sindicales Federación de Servicios para la Movilidad y Consumo de Cataluña (SMC-UGT) y la Federación de Servicios de Cataluña (FSC-CCOO).

## 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, ya aquellos trabajadores 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 todos los trabajadores 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 1/1995, de 24 de marzo.

## 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 2015, con independencia, por tanto, de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
2. Su duración será de 2 años, hasta el día 31 diciembre del año 2016, excepto en lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establece una vigencia y duración distintas.
3. A partir del día 1 de enero del año 2017, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente de cualquiera de las partes que lo han negociado con 2 meses antelación a dicha fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

## Artículo 6

### Prelación de normas y derecho supletorio

En cuanto a lo no previsto en este Convenio colectivo, se aplicará el acuerdo sustitutorio de la antigua ordenanza para el sector del comercio (BOE de 9 de abril de 1996), el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás disposiciones de carácter general.

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

## Artículo 7

### Compensación y absorción

Los aumentos de salarios concedidos voluntariamente a partir del 31 de diciembre de 2014 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 implantadas entre empresarios y trabajadores 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 minoristas juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona.

## Artículo 9

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible ya 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 del presente convenio, y de cualquier cuestión que se suscite la competencia de la cual le 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 UGT: Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona Confederación de Comercio de Cataluña: Vía Laietana, 32, 2ª planta, despacho 51-52, 08003 Barcelona.

2. Se acuerda que la Comisión paritaria se constituirá en un plazo no superior a los 3 meses desde la firma del presente Convenio y que se dotará de un reglamento de funcionamiento. 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 extraordinario. 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) lo deberá resolver en un máximo de 5 días.

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

### 4. Funciones

Son funciones específicas de la Comisión paritaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del

CVE-DOGC-B-15209071-2015

Estatuto de los trabajadores, las siguientes:

- a. Interpretación del presente Convenio.
  - b. Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio colectivo.
  - c. Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
  - 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 de este.
  - e. La Comisión paritaria velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo relativo a la especial problemática de la ocupación así como de la evolución económica de ésta, siguiendo las recomendaciones del vigente Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC)
  - f. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente convenio en los términos establecidos legalmente.
5. Las discrepancias que puedan surgir en la Comisión paritaria como consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

## 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 los trabajadores 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 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 de que se establece los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## Título 2

### Condiciones de trabajo

#### Capítulo 1

##### Organización de trabajo

## Artículo 12

### Organización de trabajo

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

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., En lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

## 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 trabajador no se le asigne una de las categorías profesionales previstas anteriormente, percibirá el salario correspondiente al nivel retributivo 3, sin perjuicio del derecho del trabajador 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 trabajadores.

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

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias 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 justa retribución de los trabajadores, 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 los trabajadores 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 mencionados.
- b. Iniciativa: Factor para la valoración de la cual 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 la valoración de la cual 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 puesto encomendado.

##### Grupos profesionales

### Grupo profesional 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 pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desarrolla.

Se incluyen en el presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías contempladas en el presente convenio, ya título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

- a. Chofer-repartidor: 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: Persona 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: Es el que realiza trabajos propios de la categoría, debe tener conocimientos generales de informática.
- d. Ayudante: Es lo que ayuda a los dependientes, cajeros y vendedores, facilitándoles el trabajo, para que puedan realizar por sí mismos operaciones de venta.
- e. Mozo: Es el que realiza el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento y cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.
- f. Vigilante y portero: Es lo que tiene como principal tarea la vigilancia de los accesos y las puertas de los establecimientos, así como el interior y el exterior de las dependencias de la empresa.
- g. Personal de limpieza: Es el que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa.
- h. Telefonista: Es el que está al cargo de la centralita telefónica de la empresa y se encarga de recibir pedidos, sugerencias etc.

### Grupo profesional 2

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

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

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

- a. Cajero: Es el que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra la caja al finalizar la jornada laboral.
- b. Operador de informática: Es el que se encarga de la puesta a punto y el buen funcionamiento del equipo informático de la empresa.
- c. Administrativo: Es el que, con conocimientos administrativos y de informática en general, desarrolla tareas propias de la categoría.
- d. Dependiente: Es el 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 de vehículo con carné de clase C, D y E: Es el que, estando en posesión de los carnés mencionados, distribuye mercancías a los diferentes centros de trabajo.
- f. Dibujante y rotulista: persona que realiza, con iniciativa propia, dibujos y rótulos.
- g. Escaparataista: Es el 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: persona que, con conocimientos suficientes de las cualidades y las clases de los artículos,



CVE-DOGC-B-15209071-2015

realiza compras a mayoristas.

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

### Grupo profesional 3

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados 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 el presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, ya título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

- a. Jefe de compras: Es el que realiza permanentemente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.
- b. Jefe de ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que se realizan en establecimientos, así como los criterios con los que se deben realizar.
- c. Jefe de almacén: Es el 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 de establecimiento, jefe de sucursal o jefe de supermercado: Es el que está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.
- e. Jefe de sección mercantil: Es el 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 que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza los recursos principales de la empresa, realiza cálculos y extensión de facturas, tiene al día los libros de contabilidad, hace la liquidación y formalización de Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables de una empresa.
- g. Oficial de mantenimiento: Es el que, ejerciendo diferentes funciones, vigila que las instalaciones de la empresa estén en óptimas condiciones.
- h. Oficial de administración: Es el que desarrolla las tareas propias del departamento administrativo.

### Grupo profesional 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, aún no 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 adquiridos tras una experiencia acreditada.

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

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

CVE-DOGC-B-15209071-2015

de su profesión.

#### Grupo profesional 5

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. En este grupo profesional se incluyen también 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 complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

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

- a. Titulados de grado superior: Es el que, en posesión de título de grado superior, ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.
- b. Director: Es el 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 profesional O

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 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 mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desarrolla altos puestos de dirección o los ejecuta en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en los que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

### Capítulo 3

Ingresos, períodos de prueba, ceses

#### Artículo 14

Ingresos en la empresa

Por acuerdo entre el 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

Períodos de prueba

El período de prueba queda establecido de la siguiente manera:

Técnicos y titulados: 4 meses.

Resto de personal: 1 mes y 15 días.



CVE-DOGC-B-15209071-2015

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

## Artículo 16

### Dimisión y plazo de preaviso

1. El trabajador que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo 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 ningún 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, salvo que el trabajador sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tiene la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y los otros conceptos devengados por los trabajadores/as.

5. Una vez la empresa haya recibido el preaviso, si decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período 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 los trabajadores/as de la categoría inmediatamente inferior, siempre que lleven un mínimo de 6 meses que la desarrollan, por orden de antigüedad en la empresa, si el trabajador/a ha demostrado su capacidad.

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

## Artículo 18

### Excedencias

#### 1. Excedencia voluntaria

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria cuando lleve trabajando en la empresa un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, causando baja definitiva el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 (treinta) días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y 15 (quince) días si fuera inferior a 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.

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

#### 2. Excedencia forzosa

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

Se concederá a los trabajadores/as 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.

CVE-DOGC-B-15209071-2015

### 3. Reserva de puesto de trabajo por excedencia de maternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para cuidar de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, la duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, supone 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.

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

El período en el que el trabajador/a se encuentre en situación de excedencia, según lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para la participación en los cuales 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 trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y con 55 o más años de edad cese en la empresa por cualquier causa, a excepción del despido declarado procedente por sentencia firme, sin perjuicio de otras indemnizaciones que le puedan corresponder, percibirá, junto con la liquidación, una compensación económica de 4 mensualidades de su remuneración ordinaria.

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

Se respetará cualquier acuerdo existente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as 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/as en puestos de trabajo cualificados.

La duración máxima del contrato de formación será de 3 años, y se podrá formalizar con trabajadores/as de edades comprendidas entre los 16 (dieciséis) y los 25 (veinte y cinco) años.

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% del salario de convenio según categoría.

CVE-DOGC-B-15209071-2015

El tiempo de trabajo efectivo, que ha de 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 estará a lo que establezca la legislación vigente en la materia.

## Artículo 21

### Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## 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 Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 9 (nueve) meses trabajados dentro de un período de 12 (doce) meses.

#### 2. Contratos de fijo-discontinuo

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

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que ésta inicie su actividad. En caso de incumplimiento, el trabajador/a 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.

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

Si un fijo-discontinuo es llamado por periodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe del billete ordinario en tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 15,09 €. 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 se llamará al trabajador, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los contratos realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores no pueden suponer la merma de los derechos de llamamiento, de estancia y de posibles prórrogas de los trabajadores fijos-discontinuos.

## Artículo 23

### Contrato de interinidad

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

CVE-DOGC-B-15209071-2015

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

Serán trabajadores fijos con carácter indefinido todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpora a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó la Dicho 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, todos aquellos trabajadores/as que estén empleados en empresas de ámbito funcional del presente Convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos que se hayan concertado con los colectivos que según la legislación vigente son objeto de ayudas o bonificaciones para convertirlos en indefinidos, podrán efectuar la conversión devengada con todas las ayudas y bonificaciones que la legislación otorgue en cada momento.

#### Artículo 25

##### Finalización de contrato

Para todos los contratos de duración determinada que se regulan en el presente Convenio se establece una indemnización de doce días de salario por año trabajado a la finalización del mismo.

#### Artículo 26

##### Contratación de personas con discapacidades

Las empresas deben cumplir con lo establecido en materia de contratación de personas con discapacidades, por la legislación vigente, aplicable en cada momento.

### 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 al cómputo anual.

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

a. Contínua: En cualquier jornada superior a 5 horas se dispondrá de un descanso de 20 minutos como mínimo y de una hora como máximo, cuyo disfrute dependerá de las necesidades que marque en todo momento la actividad de la empresa. El descanso de 20 minutos computará como jornada de trabajo a todos los efectos, y cuando el meritado descanso supere esos primeros 20 minutos, el resto correrá a cargo del trabajador que deberá recuperarlo de la forma que acuerden las partes.

b. Partida: Los turnos tienen un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.

Las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as se comprometen a negociar, previo a su aplicación, los términos que deberán regir 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.

CVE-DOGC-B-15209071-2015

Se acuerda para los trabajadores que estaban contenidos 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, una jornada de trabajo de 1792 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 acumula 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 triunfos el sector que contribuya a una mayor productividad, sin perjuicio de que se respeten los mínimos de derecho necesario de que gozan los trabajadores 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 representantes sindicales de los trabajadores 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 Cataluña.

#### Artículo 28

##### Descanso semanal

Los trabajadores afectados 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 pueda pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

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.

Excepto acuerdo expreso con el trabajador, y siempre que las necesidades de la organización de la actividad así lo permitan, los días de vacaciones se disfrutarán de manera ininterrumpida.

El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, establecido en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se encuentre en situación de enfermedad. Así, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a la de embarazo, parto, lactancia natural, maternidad o paternidad, que imposibilite al trabajador/a el disfrute total o parcial durante el año natural que corresponda, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el 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 los trabajadores percibirán el salario establecido en la tabla correspondiente del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tienen.

En caso de que el permiso por maternidad/paternidad, coincida con el período vacacional legalmente establecido en la empresa, este período vacacional se disfrutará con posterioridad.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad y/o al sucesivo período de acumulación de lactancia. En caso de hacer uso de este derecho se deberá preavisar siempre a la empresa con 15 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 los trabajadores, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 10 días.

Una copia del calendario laboral se entregará a la representación de los trabajadores para su seguimiento y control. En ausencia de representación legal de los trabajadores se dará copia al 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, quedando el mismo a disposición de cada trabajador del centro de trabajo.

## Artículo 31

### Trabaja en domingo y festivos

Las empresas que decidan abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalidad de Cataluña, deberán abonar a las personas que los trabajen, 10 euros 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 y festivos de apertura autorizada también tendrán la misma compensación de 10 euros 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.

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 domingos y/o festivos anteriormente referida, tendrá en cualquier caso carácter voluntario, con independencia de que tuviera o no compromiso personal de trabajo en dichos 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 los trabajadores y se aplicarán las condiciones retributivas o de compensación por descanso antes mencionadas.

## Artículo 32

### Licencias

El trabajador/a, 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:

15 Días por matrimonio del trabajador/a. También corresponden 15 días de licencia a las parejas de hecho que se establezcan desde la vigencia del presente Convenio colectivo. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho a efectos del presente párrafo preciso manifestar haber otorgado una escritura pública que manifieste la voluntad de acogerse a la Ley 10/1998, de parejas de hecho.

3 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/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días. En caso de hospitalización, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador de manera consecutiva o alterna, desde el momento que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización hasta la finalización de la misma.

Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de exámenes en estudios de educación reglada. El trabajador/a queda obligado a justificar su asistencia a las pruebas en cuestión.

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.



CVE-DOGC-B-15209071-2015

Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas enteras a disfrutar a continuación de la finalización de la maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración de este permiso se verá incrementado proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Para asuntos propios: 1 día.

Se dispondrá por parte del trabajador de 12 horas anuales retribuidas para, previo aviso y justificación, emplearlas en los siguientes supuestos:

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, tanto en la Sanidad pública como privada, en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá que el permiso es para emplearlo para el tiempo necesario de las visitas como para los oportunos desplazamientos.

Para acompañar a hijos de hasta 12 años de edad y a familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad a visitas de carácter médico tanto si es en la Sanidad pública como privada.

Se entiende que existe desplazamiento a efectos de disfrute de las licencias cuando el trabajador salga del territorio de la Comunidad autónoma de Cataluña.

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 2º de este artículo, según lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

### 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 lugar de trabajo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la 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 la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a menores de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución entre al menos un octavo y la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, supone 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 extrasalariales

### Artículo 34

CVE-DOGC-B-15209071-2015

#### Incrementos salariales

Para el año 2015 se establece un incremento lineal de 14€ x 15 pagas para los niveles 1,2 y 3, para el resto de niveles un incremento del 1,0% con efecto todos ellos de 1/01/2015 y de conformidad con las tablas del anexo 1

Para el año 2016 se establece un incremento lineal de 16€ x 15 pagas para los niveles 1,2 y 3, para el resto de niveles un incremento del 1,5% con efecto todos ellos de 1/01/2016 y de conformidad con las tablas del anexo 2

Para los trabajadores que le son de aplicación las tablas salariales de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño, el incremento será el siguiente:

Para el año 2015 se establece un incremento del 1,0% con efectos de 1/01/2015 y de conformidad con las tablas del anexo 3.

Para el año 2016 se establece un incremento del 1,5% con efectos de 1/01/2016 y de conformidad con las tablas del anexo 4.

La antigüedad queda revalorizada para el año 2015 en 1,0% con efectos 1/01/2015 y para el año 2016 en 1,5% con efectos 1/01/2016

#### Artículo 35

##### Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados 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 será 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 el trabajador 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 el trabajador.

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

#### Artículo 36

##### Plus transporte

Como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece para todos los grupos un plus transporte de 65€ durante la vigencia del presente convenio.

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

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

#### Artículo 37

##### Nocturnidad

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el la hora ordinaria.

CVE-DOGC-B-15209071-2015

## 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 a 31 de diciembre de 1998. Estas cuantías no son absorbibles ni compensables, y se revalorizarán con los incrementos anuales del Convenio.

Para los trabajadores y empresas que estaban dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona serán de aplicación las medidas que se disponen a continuación.

A partir de del día 1 de enero de 1998 no se devengarán cuatrienios ni ningún otro complemento personal por el concepto de antigüedad en la empresa, y en consecuencia, este concepto desaparece de las tablas salariales, siendo únicamente de aplicación lo previsto en el artículo 11 del Convenio colectivo de trabajo del año 1997.

## Artículo 39

### Plus vestuario

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

## Artículo 40

### Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a 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 periodo de vigencia del convenio, así como la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, ya sea por la inaplicación del incremento salarial o bien por la minoración salarial.

En el 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 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. 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 el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por primera vez, dentro del año

CVE-DOGC-B-15209071-2015

natural, percibirá de la empresa, en todo caso, un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a las que el trabajador tenga derecho. Este complemento es la diferencia entre la cuantía de la prestación y el 100% de la base reguladora del trabajador.

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 que el trabajador tenga derecho, el cual complemento será la diferencia entre la cuantía de la prestación y el 100% de la base reguladora del trabajador.

Para aquellos trabajadores 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 llegar al importe íntegro del salario de convenio, más el plus de vinculación, en su caso, hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.
2. Al personal afectado por enfermedad común o accidente no laboral que no haya cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa está obligada a satisfacerle una retribución básica hasta que sea cubierto este período de carencia.
3. La empresa se reserva el derecho a suprimir esta ayuda en los casos de enfermedad común si el informe del médico libremente designado por ella se concluye que el trabajador abusa de los derechos que concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que inspira esta concesión.

#### Artículo 42

##### Accidente laboral

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

#### 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 el trabajador 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 14 días laborables el periodo de lactancia legal a disfrutar a continuación de la finalización del permiso de maternidad.

### Capítulo 8

#### Deberes sindicales y representación de los trabajadores

## Artículo 45

### Derechos sindicales y representación de los trabajadores

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical 11/1985, de 2 de agosto, el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 sindical en las empresas con una plantilla superior a 125 trabajadores.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán derecho a disfrutar de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas respectivamente.

Las horas se pueden acumular semestralmente, trimestralmente o mensualmente.

La acumulación se puede realizar entre la representación legal de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical.

En caso de que los representantes legales de los trabajadores 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 los trabajadores y/o afiliados o en la utilización de la página web, disponiendo al mismo 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 el 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

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

## Artículo 49

### Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

CVE-DOGC-B-15209071-2015

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 no ser 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 de este abandono, 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 limpieza 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 a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una ruptura manifiesta de la disciplina en el trabajo o se deriva algún perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o 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. Usar, para uso propio, artículos, enseres u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. El hecho de cometer 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### Artículo 51

##### Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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



CVE-DOGC-B-15209071-2015

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 a 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 contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si dicha conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la conducta.

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

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la Dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en un periodo 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 al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por ningún derecho reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

## Artículo 52

### Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá una comunicación escrita al trabajador, en la que debe constar la fecha y los hechos que la motivan. Por otro lado, la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores las faltas graves y muy graves.

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

## Artículo 53

### Sanciones máximas

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

CVE-DOGC-B-15209071-2015

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 sea 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 que se habían cometido y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Capítulo 10

##### Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales

#### Artículo 55

##### Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales

A efectos de promover la seguridad y la salud de los trabajadores 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, que establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

#### Artículo 56

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

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

#### Capítulo 11

##### Formación profesional

#### Artículo 57

La representación de los trabajadores y 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 que, solamente 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

CVE-DOGC-B-15209071-2015

competitiva, hitos que dependen en gran medida de un nivel de cualificación profesional adecuado, tanto de los trabajadores como de los empresarios. Es por ello 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, las competencias de la cual serán:
    - a. Planificar y desarrollar un programa de formación profesional para el sector, velando para que, tanto la programación como las acciones formativas impartidas, se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.
    - b. Entender en 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 trabajadores y empresas posible y, al mismo tiempo, facilitar la participación en estas acciones.
    - f. Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.
  3. La Comisión creada podrá adquirir identidad propia, mediante 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 cuanto 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 esta finalidad se procurará iniciar a los trabajadores afectados por el presente Convenio en la problemática del medio ambiente en el establecimiento comercial referida a la contaminación del medio ambiente, a la ley de envasado y embalajes y el 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.

## Cláusulas 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 extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en cualquiera de los elementos o condiciones de aquélla.

CVE-DOGC-B-15209071-2015

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

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

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

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados 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:

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

## Disposición adicional única

En caso de que, por cualquier procedimiento, se extienda el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo a empresas y trabajadores inicialmente no incluidos en el Convenio, se mantendrá, sin embargo, en materia salarial el régimen jurídico que se haya aplicado hasta entonces a los mencionados trabajadores y empresas, a menos que dicho sistema retributivo comporte, en cómputo anual, un salario inferior al previsto en el presente Convenio colectivo, en cuyo caso, se aplicará este íntegramente.

## Anexo 1

### Definición del salario

#### Año 2015

Nivel 1: 715,45 euros

Nivel 2: 726,98 euros

Nivel 3: 739,98 euros

Nivel 4: 823,08 euros

Nivel 5: 980,95 euros

Nivel 0: 1.068,14 euros

## Anexo 2

### Definición del salario

Año 2016

Nivel 1: 731,45 euros

Nivel 2: 742,98 euros

Nivel 3: 755,98 euros

Nivel 4: 835,43 euros

Nivel 5: 995,67 euros

Nivel 0: 1.084,16 euros

A efectos salariales, se establece esta redistribución de las categorías profesionales en niveles retributivos:

Nivel 1

Chofer-repartidor

Reponedor

Auxiliar administrativo

Ayudando

Mozo

Vigilante y portero

Personal de limpieza

Telefonista

Nivel 2

Cajero

Operador de informática

Administrativo

Dependiente

Conductor de vehículo con carné de clases C, D y E

Dibujante y rotulista

Escaparatista

Comprador

Viajando

Autoventa

Nivel 3

Jefe de compras

Jefe de ventas

Jefe de almacén

Encargado de establecimiento, jefe de sucursal o jefe de supermercado



CVE-DOGC-B-15209071-2015

Jefe de sección mercantil

Contable

Oficial de mantenimiento

Oficial de administración

Nivel 4

Encargado general

Jefe de personal

Titulado de grado medio

Nivel 5

Titulado de grado superior

Director

Nivel 0

El personal perteneciente al grupo profesional 0.

Anexo 3

Tablas salariales a aplicar a aquellas empresas y trabajadores a los que les era de aplicación el Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona.

Año 2015

CP: categoría profesional; SC: salario convenio; PT: plus transporte; HE: horas extras por hora.

Grupo 1			
Titulados			
CP	SC	PT	HE
Titulado superior	1110,251	32,26	14,09
Titulado medio	1036,25	32,26	13,17
Ayud. Técnico sanitario	999,00	32,26	12,70
Grupo 2			



CVE-DOGC-B-15209071-2015

Técnicos no titulados			
<b>CP</b>	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>
Director y jefe de división	1110,25	32,26	14,09
Jefe de personal, compras, ventas y encargado general	1073,20	32,26	13,67
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encargado de establecimiento e intérprete	1036,25	32,26	13,17
Personal mercantil			
<b>CP</b>	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>
Viajante y corredor de plaza	795,66	32,26	10,12
Dependiente	944,86	32,26	12,03
Ayudante de dependiente	795,66	32,26	10,12
Grupo 3			
Personal administrativo			
<b>CP</b>	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>
Jefe administrativo	1073,19	32,26	13,67
Secretario/a, contable	925,17	32,26	11,81
Cajero, taquimeca, operador de ordenador, of. Administrativo	925,17	32,26	11,81
Auxiliar más de 25 años	925,17	32,26	11,81
Auxiliar mayor de 20 años	832,65	32,26	10,59
Auxiliar de 18 a 20 años	795,66	32,26	10,12
Grupo 4			
Personal de Serv. Auxiliares			
<b>CP</b>	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>

CVE-DOGC-B-15209071-2015

Jefe de sección, dibujante, escaparatista	1036,25	32,26	13,67
Profesional de oficio y chófer	925,18	32,26	11,80
Ayudante de oficio	795,67	32,26	10,12
Mozo especializado	832,65	32,26	10,61
Ascensorista, telefta, mozo y empaquetador	795,66	32,26	10,12
Grupo 5			
Personal subalterno			
<b>CP</b>			
	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>
Conserje, cobrador, vigilante, vigilante de noche, ordenanza y portero	795,66	32,26	10,12
Personal de limpieza (por horas)	5,52	--	--
Trabajadores en formación			
		<b>SC</b>	<b>PT</b>
Aprendiz de 18 o más años		730,89	32,26
Aprendiz de 17 años		666,13	32,26
Aprendiz de 16 años		648,60	32,26

## Anexo 4

Tablas salariales a aplicar a aquellas empresas y trabajadores a los cuales les era de aplicación el Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y detallistas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona.

Año 2016

CP: categoría profesional; SC: salario convenio; PT: plus transporte; HE: horas extras por hora.

Grupo 1
Titulados

CVE-DOGC-B-15209071-2015

CP	SC	PT	HE
Titulado superior	1126,91	32,74	14,30
Titulado medio	1051,79	32,74	13,37
Ayudante técnicosanitario	1014,18	32,74	12,90
Grupo 2			
Técnicos no titulados			
CP	SC	PT	HE
Director y jefe de división	1126,91	32,74	14,30
Jefe de personal, compras, ventas y encargado general	1089,29	32,74	13,87
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, encargado de establecimiento e intérprete	1051,79	32,74	13,37
Personal mercantil			
CP	SC	PT	HE
Viajante y corredor de plaza	807,59	32,74	10,27
Dependiente	959,03	32,74	12,21
Ayudante de dependiente	807,59	32,74	10,27
Grupo 3			
Personal administrativo			
CP	SC	PT	HE
Jefe administrativo	1089,28	32,74	13,87
Secretario/a, contable	939,05	32,74	11,98
Cajero, taquimeca, operador de ordenador y of. Administrativo	939,05	32,74	11,98
Auxiliar de más de 25 años	939,05	32,74	11,98

CVE-DOGC-B-15209071-2015

Auxiliar mayor de 20 años	845,14	32,74	10,75
Auxiliar de 18 a 20 años	807,59	32,74	10,27
Grupo 4			
Personal de Serv. Auxiliares			
<b>CP</b>	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>
Jefe de sección, dibujante, escaparataista	1051,79	32,74	13,87
Profesional de oficio y chófer	939,06	32,74	11,97
Ayudante de oficio	807,60	32,74	10,27
Mozo especializado	845,14	32,74	10,76
Ascensorista, tfta, mozo y empaquetador	807,59	32,74	10,27
Grupo 5			
Personal subalterno			
<b>CP</b>	<b>SC</b>	<b>PT</b>	<b>HE</b>
Conserje, cobrador, vigilante, vigilante de noche, ordenanza portero	807,59	32,74	10,27
Pers. limpieza (x horas)	5,61	--	--
Trabajadores en formación			
		<b>SC</b>	<b>PT</b>
Aprendiz de 18 o más años		741,85	32,74
Aprendiz de 17 años		676,12	32,74
Aprendiz de 16 años		La cantidad que se determine por Salario Mínimo Interprofesional de aquel año	

(15.209.071)