

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/693/2019, de 18 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del X Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi (codi de conveni núm. 79001495011999).**

Vist el text del Xè Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi, subscrit en dates 30 de juliol de 2018 i 28 de gener de 2019, per part de la representació social per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i per la part empresarial per PIMEC COMERÇ, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 18 de febrer de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

X Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Catalunya per a Subsectors i Empreses Sense Conveni Propi per als anys 2017-2020

Títol 1

Determinació de les parts, àmbits d'aplicació i administracions del conveni

Article 1

Determinació de les parts

CVE-DOGC-A-19078042-2019

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una part, la Federació de PIME Comerç (PIMEComerç) i de l'altra, per les centrals sindicals Federació de Serveis, Mobilitat i Consum

d'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i la Federació de Serveis de CC.OO de Catalunya.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions de treball del personal que presta els seus serveis per compte i ordre d'empreses dedicades a l'activitat de comerç, tant majoristes com minoristes, que no estan incloses en l'àmbit funcional de cap altre Conveni publicat en el Butlletí o Diari Oficial corresponent, amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present Conveni, i a aquelles persones treballadores i empreses als quals, amb anterioritat a l'aplicació del present Conveni, els hi era d'aplicació el Conveni col·lectiu de treball de majoristes i detallistes de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona.

Article 3

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta a les empreses i els centres de treball que, inclosos en l'àmbit funcional definit en l'article anterior, estan situats en el territori de Catalunya.

Article 4

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta totes les persones treballadores que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3, llevat els compresos en l'article 2.1.a) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 5

Àmbit temporal

1. Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2017, amb independència, per tant, de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2. La seva durada serà de 4 anys, fins el dia 31 de desembre de l'any 2020, excepte pel que fa referència a aquelles clàusules per a les quals s'estableix una vigència i durada diferents.

3. A partir del dia 1 de gener de l'any 2021, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent de qualsevol de les parts que l'han negociat 60 dies abans de la finalització del present Conveni o de qualsevol de les seves prorroques. Un cop denunciat el present Conveni continuarà aplicant-se en règim d'ultraactivitat fins la signatura del nou Conveni.

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

Pel que fa a allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu, s'aplicarà l'acord substitutori de l'antiga ordenança per al sector del comerç (B.O.E. de 9 d'abril de 1996), Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i altres disposicions de caràcter general.

En el cas que durant la vigència del present Conveni s'aprovés un Conveni col·lectiu del mateix àmbit funcional de caràcter estatal, la Comissió paritària del present Conveni decidirà sobre la seva possible aplicació amb caràcter supletori.

Article 7

Compensació i absorció

Els augments de salaris concedits voluntàriament a partir de 31 de desembre de 2016 seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en el present Conveni, quan així ho subscriguin les parts per escrit.

Article 8

Condicions més beneficioses i garanties ad personam

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats entre empresaris i les persones treballadores que en el seu conjunt anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni hauran de respectar-se íntegrament.

Es respectaran íntegrament aquelles condicions més beneficioses que gaudien les persones treballadores a les quals els hi era d'aplicació el Conveni col·lectiu de treball per a majoristes i detallistes joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 10

Comissió paritària

1. S'acorda establir una Comissió paritària com òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni i de qualsevol qüestió que es susciti, la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors que resultin d'aplicació a la mateixa. Aquesta Comissió paritària estarà formada per 6 representants de l'organització empresarial i per 3 més de cada una de les centrals sindicals signants del Conveni col·lectiu.

Es fixen com a adreça de la Comissió paritària els domicilis següents:

Domicili de CCOO: Via Laietana, 16, 2a planta, 08003 Barcelona.

Domicili Federació de PIMEComerç (PIMEComerç): Carrer de Viladomat, 174, 08015 Barcelona.

Domicili d'UGT: Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona.

2. S'acorda que la Comissió paritària es constituirà en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present Conveni i que és dotarà d'un reglament de funcionament. A les reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 3 per representació.

3. Procediment

Els assumptes sotmesos a la Comissió paritària tindran el caràcter d'ordinari o extraordinaris. S'atorgarà aquesta qualificació per qualsevol de les organitzacions sindicals i empresarials signants del Conveni col·lectiu.

En el primer supòsit, (ordinari) la Comissió paritària l'haurà de resoldre en el termini de 15 dies, i en el segon (extraordinari) l'haurà de resoldre en el màxim de 5 dies.

Tindrà legitimació per convocar la Comissió paritària, indistintament, qualsevol de les parts que la integren.

4. Funcions

Són funcions específiques de la Comissió paritària, de conformitat amb allò establert a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors (ET), les següents:

a. Interpretació del present Conveni.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

- b. Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- c. Intervenir i arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els articles 40, 41 i 82.3 de l'ET.
- d. Entendre en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i judicial sobre la interpretació dels conflictes col·lectius que sorgeixin a les empreses afectades pel present Conveni i per l'aplicació o interpretació derivades d'aquest.
- e. La Comissió paritària vetllarà especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'essencial problemàtica de l'ocupació així com de l'evolució econòmica d'aquest, seguint les recomanacions del vigent Acord Interprofessional de Catalunya (AIC).
- f. Determinar les taules salarials de conformitat amb el que estableix l'article 34 del present Conveni.
5. Les discrepàncies que puguin sortir en el sí de la Comissió paritària, com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 11

Conflictes col·lectius

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, en els procediments disposats als articles 40, 41 i 82 de l'Estatut dels treballadors, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació de les persones treballadores i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetre's als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya o Estatal i en tot cas als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar tots aquells conflictes, inclosos aquells de caràcter individual, no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal als efectes del que s'estableix als articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Títol 2

Condicions de treball

Capítol 1

Organització de treball

Article 12

Organització de treball

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants de les persones treballadores tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 2

Classificació professional

Article 13

Classificació professional

Les persones treballadores que presten els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificades en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

En cas que a un/una treballador/a no se li assigni un lloc de treball previst anteriorment, percebrà el salari corresponent al grup 3 de l'annex 1, sense perjudici del dret del/de el/la treballador/a a reclamar la qualificació professional que li pugui correspondre.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interposició i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

Per acord entre el/la treballador/a i l'empresari, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest Conveni.

La classificació corresponent al sector de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona es realitzarà segons la distribució corresponent a l'annex 1.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es farà de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense disminució de cap mena de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució de les persones treballadores, i sense que es produeixi discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió de les persones treballadores en un determinat grup professional, són els següents:

- a. Coneixement: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències esmentats.
- b. Iniciativa: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
- c. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.
- d. Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- e. Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- f. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

Grups professionals:

Grup 1

Críteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupa.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

- a. Xofer/a-repartidor/a: és el que, en possessió del permís de conduir, té al seu càrrec un vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en tasques de càrrega i descàrrega.
- b. Reposador/a: és el que s'encarrega de reposar els productes venuts en els prestatges i aprovisionar als venedors de les mercaderies que els faltin.
- c. Auxiliar administratiu/iva: és el que realitza treballs propis de la categoria, ha de tenir coneixements generals d'informàtica.
- d. Ajudant/a: és el que ajuda els dependents, caixers i venedors, facilitant-los la feina, perquè puguin realitzar per si mateixos operacions de venda.
- e. Mosso/a: és el que realitza el transport de mercaderies dins i fora de l'establiment i qualsevol feina que requereixi esforç físic.
- f. Vigilant i porter/a: és el que té com a principal tasca la vigilància dels accessos i les portes dels establiments, així com l'interior i l'exterior de les dependències de l'empresa.
- g. Personal de neteja: és el que s'ocupa de la neteja de les dependències de l'empresa.
- h. Telefonista: és el que està al càrrec de la centraleta telefònica de l'empresa i s'encarrega de rebre comandes, suggeriments etc.

Grup 2

Criteris generals: tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a graduat escolar, formació professional i/o educació secundària obligatòria.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

- a. Caixer/a: és el que realitza el cobrament de les vendes de l'empresa i quadra la caixa en finalitzar la jornada laboral.
- b. Operador/a d'informàtica: és el que s'encarrega de la posada a punt i el bon funcionament de l'equip informàtic de l'empresa.
- c. Administratiu:/iva és el que, amb coneixements administratius i d'informàtica en general, desenvolupa tasques pròpies de la categoria.
- d. Dependent/a: és el que realitza les vendes, amb coneixements amplis dels articles de vendes, de tal manera que pugui orientar el públic en les seves compres.
- e. Conductor/a de vehicle amb carnet de classe C, D i E: és el que, estant en possessió dels carnets esmentats, distribueix mercaderies als diferents centres de treball.
- f. Dibuixant i retolista: és el que realitza, amb iniciativa pròpia, dibuixos i rètols.
- g. Aparadorista: és el que té com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines, a fi d'exposar al públic els articles objecte de venda.
- h. Comprador/a: és el que, amb coneixements suficients de les qualitats i les classes dels articles, realitza compres a majoristes.
- i. Viatjant: és el que, al servei d'una empresa, realitza viatges habitualment per oferir articles, prendre nota de comandes i informar els clients de les promocions.
- j. Autoventa: és el que, com repartidor-venedor, té com a principal funció realitzar la distribució i el lliurament dels productes als clients de l'empresa; pren nota de les comandes que sol·liciten; cobra les comandes que ven, i realitza la càrrega i descàrrega del vehicle.

Grup 3

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part de les persones

CVE-DOGC-A-19078042-2019

treballadores encarregades de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar coresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a batxillerat unificat polivalent, formació professional o batxillerat o formació professional de grau mitjà.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

- a. Cap de compres: és el que realitza permanentment les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.
- b. Cap de vendes: és el que té al seu càrrec la direcció i fiscalització de totes les operacions de vendes que es realitzen a establiments, així com els criteris amb què s'han de realitzar.
- c. Cap de magatzem: és el que dirigeix un magatzem: té al seu càrrec la reposició, recepció, conservació i control de les mercaderies, tant d'entrada com de sortida, la posterior distribució a les seccions i sucursals, el compliment de les comandes, etc.
- d. Encarregat/ada d'establiment, cap de sucursal o cap de supermercat: és el que està al davant d'una sucursal exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.
- e. Cap de secció mercantil: és el que té la responsabilitat o la direcció d'una de les àrees administratives en les quals pugui estar dividida l'empresa.
- f. Comptable: és el que, amb iniciativa i responsabilitat, custodia i utilitza els recursos principals de l'empresa, realitza càlculs i extensió de factures, té al dia els llibres de comptabilitat, fa la liquidació i formalització de Seguretat Social i altres tasques pròpies de les funcions comptables d'una empresa.
- g. Oficial de manteniment: és el que, exercint diferents funcions, vigila que les instal·lacions de l'empresa estiguin en òptimes condicions.
- h. Oficial d'administració: és el que desenvolupa les tasques pròpies del departament administratiu.

Grup 4

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual o interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les següents categories professionals:

- a. Encarregat/ada general: és el que està al davant d'un establiment del qual depenen sucursals o diferents departaments del mateix centre de treball, o assumeix la direcció i coordinació de diverses sucursals.
- b. Cap de personal: és el que dirigeix el departament de personal d'una empresa, normalment és l'interlocutor amb els representants de les persones treballadores.
- c. Titulat de Grau mitjà: és el que, en possessió del títol de Grau mitjà, desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió.

Grup 5

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectes globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. En aquest grup professional també s'inclouen funcions que suposen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies procedents del personal pertanyent al grup professional "0" o de la pròpia Direcció, als quals ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets que cal assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: Titulació a nivell d'educació universitària, complementada amb una formació específica en el lloc de

CVE-DOGC-A-19078042-2019

treball, o coneixements professionals equivalents després d'una experiència acreditada.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu les categories professionals següents:

- a. Titulats de Grau superior: és el que, en possessió de títol de Grau superior, exerceix en l'empresa, permanentment i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques del seu títol.
- b. Director: és el que, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la Direcció al seu càrrec.

Grup 0

Criteris generals: el personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política de l'organització, de recursos humans i de materials de la mateixa empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o la política adoptada, i l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. Pren decisions o participa en la seva elaboració. Desenvolupa alts llocs de Direcció o els executa en els departaments, divisions, centres de treball, etc., en els quals s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una.

Capítol 3

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 14

Ingressos a l'empresa

Per acord entre el/la treballador/a i l'empresa, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 15

Períodes de prova

El període de prova queda establert de la manera següent:

Tècnics/tècniques i titulats: 4 mesos.

Resta de personal: 1 mes i 15 dies.

Durant aquest període, tant l'empresa com el/la treballador/a poden resoldre el contracte segons el que estableix la legislació vigent sobre resolució del contracte en el període de prova.

Article 16

Dimissió i termini de preavís

1. La persona treballadora que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

a. 1 mes, si és tècnic o titulat.

b. 15 dies, per la resta de personal.

2. No serà exigible cap termini de preavís per a dimitir en el cas de falta de pagament o retard continuat de 2 o més mesos en l'abonament del salari pactat.

3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que la persona treballadora sigui eximida del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de

CVE-DOGC-A-19078042-2019

preavis.

4. Havent rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavis, el salari i els altres conceptes meritats per la persona treballadora.

5. Una vegada l'empresa hagi rebut el preavis, si decideix prescindir dels serveis de la persona treballadora abans de finalitzar el període de preavis, haurà d'abonar a la persona treballadora el salari corresponent fins la finalització del termini de preavis.

Article 17

Ascens

Les vacants que es produeixen en l'empresa, seran cobertes preferentment per les persones treballadores del grup professional immediatament inferior, sempre que faci un mínim de 6 mesos que la desenvolupen, per ordre d'antiguitat en l'empresa, si el/la treballador/a ha demostrat la seva capacitat.

El representants de les persones treballadores seran informats prèviament de la prova de capacitat que realitzi l'empresa. En cas de desacord, cal atènyer-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 18

Excedències

1. Excedència voluntària

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a sol·licitar excedència voluntària quan porti treballant en l'empresa un any. La permanència en tal situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti el seu reingrés amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies a la data del venciment, si l'excedència era superior a un any, i 15 (quinze) dies si fos inferior a aquest termini. L'empresa només estarà obligada a la reincorporació en cas que tingui una vacant en el seu lloc de treball o un altra de similar categoria.

En el supòsit que es sol·liciti un període d'excedència inferior al límit màxim, aquesta podria prorrogar-se fins aquest límit sempre que es notifiqui amb una antelació mínima de 30 (trenta) dies.

Les persones treballadores que es reincorporin al seu lloc de treball després d'una excedència voluntària, ho faran amb la mateixa jornada i altres condicions de treball que venien gaudint amb anterioritat a la situació d'excedència.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de l'esmentada anteriorment, el/la treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys 4 (quatre) anys de servei efectiu en l'empresa.

2. Excedència forçosa.

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà a les persones treballadores que ostentin càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives a tenor del que preveu l'article 9.1 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, així com per la designació o elecció per a un càrrec públic.

3. Reserva de lloc de treball per excedència per cura de fill.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per a tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 2 anys, les persones treballadores per a atendre a un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, la duració de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, suposa un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més persones

CVE-DOGC-A-19078042-2019

treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, estigués gaudint.

El període en el qual la persona treballadora es trobi en situació d'excedència, segons allò establert en aquest apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, per a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop hagi passat aquest termini, la reserva quedarà limitada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Per a l'exercici del meritat dret cal atènyer-se al que estableixi la legislació en cada moment.

Article 19

Compensació per cessament

Quan un/una treballador/a amb més de 10 anys d'antiguitat i amb 55 o més anys d'edat cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament declarat procedent per sentència ferma, sens perjudici d'altres indemnitzacions que li pugin correspondre, percebrà, junt amb la liquidació, una compensació econòmica de 4 mensualitats de la seva remuneració ordinària.

Per remuneració ordinària s'entenen totes les percepcions retributives que rebí la persona treballadora en el moment corresponent al cessament més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si la persona treballadora afectada en té.

Es respectarà qualsevol acord existent entre l'empresa i els representants de les persones treballadores en matèria de càlcul.

Capítol 4

Contractació

Article 20

Contracte de formació

La formalització dels contractes de formació queda circumscrita exclusivament a formar persones treballadores en llocs de treball qualificats.

La durada mínima del contracte de formació serà d'1 any i màxim de 3 anys, i es podrà formalitzar amb persones treballadores d'edats compreses entre els 16 i els 25 anys (30 anys fins que la taxa d'atur es situï per sota del 15%) que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. També es podrà acollir a aquesta modalitat contractual les persones treballadores que cursin formació professional del sistema educatiu.

La forma de retribució i quantia del salari per aquest tipus de contractes serà la següent:

En el primer any de contracte: el temps de treball efectiu a raó del 90% de salari de Conveni, segons categoria.

En el segon i tercer any de contracte: el temps de treball efectiu a raó del 100% de salari de Conveni, segons categoria.

El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75 per cent durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en aquest Conveni.

La distribució del temps dedicat a l'esmentada formació teòrica s'ha d'establir individualment en el contracte de treball.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

En tot allò no regulat pel present Conveni, cal atènyer-se al que estableixi la legislació vigent en la matèria.

Article 21

Contracte a temps parcial

S'estarà al que disposa l'article 12 del ET. No obstant això, el personal contractat a temps parcial tindrà prioritat per passar a temps complet abans que l'empresa recorri a noves contractacions, sempre que els seus perfils i coneixements s'adaptin als requisits exigits en els llocs vacants.

Article 22

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 9 mesos treballats dins d'un període de 12 mesos.

2. Contractes de fix-discontinú

El contracte de fix-discontinú s'entendrà formalitzat per temps indefinit quan es concerti per a realitzar treballs fixos i periòdics i que no es reiterin en dates certes dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fix-discontinú seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents en l'empresa cada vegada que aquesta iniciï la seva activitat. En cas d'incompliment, la persona treballadora podrà instar procediment d'acomiadament davant el Jutjat Social. El termini per a l'exercici de l'acció s'iniciarà el dia que tingui coneixement de la falta de la convocatòria.

La crida a la persona treballadora s'efectuarà amb 15 dies d'antelació a l'obertura de l'establiment mitjançant carta certificada amb acusament de recepció. En la missiva esmentada se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. La persona treballadora notificada haurà de donar resposta en el termini màxim de 10 dies naturals des de l'acusament de recepció pel mateix procediment. L'incompliment per part de la persona treballadora de tal formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinú és cridat per períodes d'activitat inferiors a 15 dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les despeses esmentades es componen de l'import del bitllet ordinari en tren o autobús de línia regular més una quantitat en concepte de dieta de 15,09 euros. En el cas de que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Aquest contracte s'haurà de formalitzar per escrit en el model establert, i hi haurà de constar la durada estimada de l'activitat, la forma i l'ordre en què serà cridada la persona treballadora, així com la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

Els contractes realitzats a l'empara del que estableix l'article 16 del text refós de l'Estatut dels treballadors no poden suposar la minva dels drets de crida, d'estada i de possibles prorroques de les persones fixes-discontinúes.

Article 23

Contracte d'interinitat

Les persones treballadores que ingressin en l'empresa expressament per a cobrir l'absència obligada d'un/a treballador/a fix/a tindran caràcter d'interins. S'haurà d'establir sempre per escrit el nom del/de la treballador/a substituït/da i les causes que en motiven la substitució.

Seràn persones treballadores fixes amb caràcter indefinit tots aquells/es que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un/a treballador/a fix/a que no s'incorpora al seu lloc de treball una vegada finalitzat el termini legal o establert reglamentàriament que hagi motivat l'esmentat contracte d'interinitat.

Article 24

Foment de la contractació indefinida

Amb l'objectiu de coadjuvar l'extensió i el foment de la contractació indefinida, durant tota la vigència del present Conveni, totes aquelles persones treballadores que estiguin empleades en empreses d'àmbit funcional del present Conveni mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius que s'hagin concertat amb els col·lectius, que segons la legislació vigent són objecte d'ajuts o bonificacions per a convertir-los en indefinits, podran efectuar la conversió meritada amb tots els ajuts i les bonificacions que la legislació atorgui en cada moment.

Article 25

Finalització de contracte

Per a tots els contractes de duració determinada que es regulen en el present Conveni s'estableix una indemnització de dotze dies de salari per any treballat a la finalització del mateix o la que estableixi la legislació vigent en cada moment, de ser superior a la reconeguda en el present Conveni.

Article 26

Contractació de persones amb discapacitats

S'estarà al que disposa el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre (LISMI); el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat; Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Capítol 5

Temps de treball

Article 27

Jornada de treball

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada màxima legal anual serà de 1.780 hores de treball efectiu, equivalent a l'aplicació de la jornada de 40 hores setmanals al còmput anual.

La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

a. Continuada: en qualsevol jornada superior a 5 hores es disposarà d'un descans de 20 minuts com a mínim i d'una hora com a màxim, el gaudiment del qual dependrà de les necessitats que marqui en tot moment l'activitat de l'empresa. El descans de 20 minuts computarà com a jornada de treball a tots els efectes, i quan l'esmentat descans superi els 20 minuts, la resta anirà a càrrec del/de la treballador/a, el/la qual haurà de recuperar-lo segons acordin les parts.

b. Partida: els torns tenen un màxim de 5 hores i un mínim de 3 hores. El descans entre torn i torn ha de tenir una durada mínima d'una hora.

Les empreses i les representacions legals de les persones treballadores es comprometen a negociar, previ a la seva aplicació, els termes que hauran de regir la distribució irregular de la jornada de treball.

Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

S'acorda per les persones treballadores que estaven dins l'àmbit d'aplicació el Conveni col·lectiu de treball de majoristes i detallistes de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona, una jornada de treball de 1.780 hores anuals de treball efectiu, equivalents a aplicar, en còmput anuals, la jornada de 40 hores de

CVE-DOGC-A-19078042-2019

treball efectiu.

Ateses les especials característiques del cicle productiu anual de les empreses del sector de joguines i cotxets de nen (s'acostuma a acumular la venda en determinats períodes de l'any, en detriment d'altres períodes en què les vendes baixen considerablement), ambdues parts acorden establir una distribució horària homogènia per a tot el sector que contribueixi a una major productivitat, sens perjudici que es respectin els mínims de dret necessari de què gaudeixen les persones treballadores en aquesta matèria. Conseqüentment, ambdues representacions acorden que la distribució horària de la jornada pactada en aquest Conveni es fa a cada empresa prenent com a base el següent criteri: durant el període comprès entre l'1 de setembre i el 15 de gener, es pot establir, segons el criteri de l'empresa, previ acord amb els representants sindicals de les persones treballadores i, si no, amb les centrals sindicals signants d'aquest Conveni col·lectiu, una jornada diària de 9 hores, a compensar amb període de descans o incrementant els dies de vacances proporcionalment.

Si no hi ha acord entre les parts afectades, s'hauran de sotmetre expressament a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 28

Descans setmanal

Les persones treballadores afectades pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessaris, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagi pactat o que es pugui pactar entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Les empreses procuraran que les persones treballadores que no tinguin un dia fix per a realitzar el seu descans setmanal efectuin l'esmentat descans en diumenge, com a mínim, una vegada al mes.

Article 29

Vacances

El personal afectat pel present Conveni gaudirà de 30 dies naturals de vacances. Aquells que no tinguin un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es realitzaran preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

Excepte acord exprés amb la persona treballadora, i sempre que les necessitats de l'organització de l'activitat així ho permetin, els dies de vacances es gaudiran de manera ininterrompuda.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Així, en el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el/la treballador/a podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En cas de desacord, el calendari se sotmetrà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període de vacances anuals les persones treballadores tindran dret a percebre la retribució de comissions i/o incentius sobre la venda a què donés lloc.

Les persones treballadores en baixa per maternitat podran unir les vacances al període de baixa per maternitat i/o al successiu període d'acumulació de lactància. En el supòsit de fer ús d'aquest dret s'ha de preavisar sempre a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la finalització de la baixa maternal.

Article 30

Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. En el mateix es detallarà l'organització de l'activitat segons la distribució setmanal de la jornada laboral, requerint, prèviament a aquest efecte, informe a la representació legal de les persones treballadores, que l'haurà d'emetre en el termini màxim de 10 dies.

Una còpia del calendari laboral es lliurarà a la representació de les persones treballadores per al seu seguiment i control. En absència de representació legal de les persones treballadores es donarà còpia al/la treballador/a.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible i accessible de cada centre de treball abans del dia 28 de febrer de cada any, estant el mateix en tot moment a disposició de cada treballador/a del centre de treball.

Article 31

Treball en diumenges i festius

Les empreses que decideixen obrir els establiments durant els diumenges i/o festius autoritzats per la Direcció General de Comerç de la Generalitat de Catalunya, hauran d'abonar per hora treballada a les persones que treballin, 10,11€ per hora treballada o bé, a elecció de la persona treballadora, dues hores per hora treballada en diumenge i/o festiu, a gaudir dintre dels 4 mesos següents a la seva realització.

Les hores complementàries que es realitzin per a treballar els diumenges festius d'apertura autoritzada també tindran la mateixa compensació de 10,11€ per hora treballada, o bé, a elecció del/de la treballador/a, dues hores per hora treballada en diumenge i/o festiu, a gaudir dintre dels 4 mesos següents a la seva realització.

Amb l'objectiu de fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora, la prestació laboral en diumenge i/o festiu anteriorment esmentada, tindrà en qualsevol cas caràcter voluntari, amb independència de que tingués o no compromís personal de treball en aquests dies.

En el supòsit de que l'empresa tingui llicència administrativa per l'obertura els diumenges i festius de l'any, el treball serà voluntari per part de les persones treballadores i s'aplicaran les condicions retributives o de compensació per descans abans esmentades.

Per als anys 2018, 2019, 2020 el preu hora per treball en diumenge i/o festiu regulat en el present article s'ha d'incrementar en els percentatges que estableix l'article 34 del present Conveni.

Article 32

Llicències

La persona treballadora, si avisa amb la major antelació possible i ho justifica adequadament, podrà faltar o absentar-se amb dret a remuneració, per alguns dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

a) 15 dies per matrimoni del/de la treballador/a. També corresponen 15 dies de llicència a les parelles estables que s'estableixin des de la vigència del present Conveni col·lectiu.

S'entén com a parella estable les unions estables de parella legalment reconegudes segons la regulació dels articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, i estableix 3 supòsits: a) convivència de més de dos anys ininterromputs; b) convivència durant la qual la parella té un fill comú; c) formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

b) 4 dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 5 dies. En el supòsit d'hospitalització, previ avís i justificació, el permís podrà gaudir-se fins al moment que es produeixi l'alta mèdica de manera consecutiva o alterna a partir que es produeixi el fet causant i fins que es doni la situació d'alta mèdica.

Dos dies per accident o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

c) Exàmens: el temps indispensable per a la realització d'exàmens en estudis d'educació reglada. La persona treballadora queda obligat/ada justificar la seva assistència a les proves en qüestió.

d) Casament de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia. En cas que per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament fora de la comunitat autònoma, podrà gaudir de 2 dies més, i aquests aniran a compte de vacances.

e) Pel canvi de domicili habitual: 1 dia.

f) En el supòsit de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-lo en jornades senceres a gaudir a continuació de la finalització de la maternitat. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin. La duració d'aquest permís es veurà incrementat proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per a assumptes propis: 1 dia.

h) Es disposarà per part de la persona treballadora de 14 hores anuals retribuïdes per, previ avis i justificació, utilitzar-les en els següents supòsits:

- Quan per raó de malaltia de la persona treballadora, aquesta necessiti l'assistència a consultori mèdic, tant en la sanitat pública com en la privada, en hores coincidents amb la seva jornada laboral. S'entendrà que el permís es per a utilitzar-lo pel temps necessari de les visites com per als oportuns desplaçaments.

- Pel temps indispensable per acompanyar fills/es de fins a 16 anys d'edat a l'assistència sanitària i a familiars fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat.

i) Es disposarà per part de la persona treballadora de 20 hores anuals, no retribuïdes, per a l'acompanyament a familiars de fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat sotmesos a tractaments per malaltia greu.

Tot allò establert en el present article és d'aplicació a les parelles de fet que s'estableixin durant la vigència d'aquest Conveni i acreditin tal condició de conformitat amb el que preveu el paràgraf 2n d'aquest article, segons el que disposa la legislació vigent en la matèria.

S'entén que existeix desplaçament als efectes de gaudi de les llicències, quan la persona treballadora surti del territori de la comunitat autònoma de Catalunya.

Els permisos regulats en el present article, així com, els que disposi l'article 37 de l'ET s'iniciaran el primer dia laboral següent al fet causant, sempre que aquest no coincideixi en dia laboral.

Article 33

Protecció a la maternitat i paternitat

La dona embarassada té dret, des de el moment en que té el diagnòstic de estar-ho, a un canvi del seu lloc de treball si és demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, matèries primes, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi és produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

La treballadora previ avis i justificació podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

També podrà absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració en els casos d'adopció, guarda per adopció o acolliment per assistir a les preceptives sessions d'informació i preparació, i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials, previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, i en tots els casos, quan tinguin lloc durant la jornada laboral.

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o a una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Capítol 6

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 34

Conceptes salarials

- Incrementos fijos:

Per a l'any 2017, s'acorda un increment fix de l'1,10% sobre les taules salarials de l'any 2016 i amb efectes des de l'01/01/2017, de conformitat amb l'annex 2.

Per a l'any 2018, s'acorda un increment fix del 2,50% sobre les taules salarials de l'any 2017 amb efectes des de l'01/01/2018, de conformitat amb l'annex 3.

Per a l'any 2019 s'acorda un increment fix del 2,00% sobre les taules salarials de l'any 2018, amb efectes des de l'01/01/2019. Aquestes taules seran provisionals fins que no s'acordi per la Comissió paritària que procedeix increment variable, i en aquest cas, es consideraran taules salarials definitives 2019. En cas de no procedir l'increment variable les taules provisionals passaran a ser definitives.

Per a l'any 2020 s'acorda un increment fix del 2,00% sobre las taules salarials definitives de l'any 2019, amb efectes des de l'01/01/2020. Aquestes taules seran provisionals fins que no s'acordi per la Comissió paritària que procedeix increment variable, i en aquest cas es consideraran taules salarials definitives 2020. En cas de no procedir l'increment variable les taules provisionals passaran a ser definitives.

- Incrementos variables:

Any 2019

Si el Producte Interior Brut (PIB) de l'any 2019 és igual o superior al 2,50% s'addicionaran als increments fijos pactats els següents increments variables per grup:

Grups I, II y III un increment del 3,00% amb efectes des de l'01/01/2019.

Grup IV un increment del 2,00% amb efectes des de l'01/01/2019.

Grups V y 0 un increment del 1,00% amb efectes des de l'01/01/2019.

Any 2020

Si el Producte Interior Brut (PIB) anual de l'any 2020 és igual o superior al 2,50% s'addicionaran als increments fijos pactats els següents percentatges per grup:

Grups I, II un increment del 5,00% amb efectes des de l'01/01/2020.

Grup III un increment del 4,00% amb efectes des de l'01/01/2020.

Grups IV, V y 0 un increment del 3,00% amb efectes des de l'01/01/2020.

Per a les persones treballadores i empreses majoristes i detallistes de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona seran d'aplicació els increments salarials variables següents:

CVE-DOGC-A-19078042-2019

- Per salaris superiors a 14.000 euros bruts en còmput anual: l'increment serà l'establert per als increments fixes anuals en aquest article. A més, s'aplicarà el 50% dels increments variables fixats en aquest Conveni, segons el previst en els paràgrafs anteriors, si escau.

- Per salaris inferiors a 14.000 euros bruts en còmput anual: l'increment serà l'establert per als increments fixes i variables, si escau, establerts en aquest article.

Article 35

Gratificacions extraordinàries

Les persones afectades pel present Conveni col·lectiu han de percebre 3 pagues extraordinàries que s'abonen els dies 30 de març, 20 de juny i 15 de desembre.

La quantia d'aquestes pagues és igual al salari base que percep el/la treballador/a més l'antiguitat consolidada i els complements que percebi el/la treballador/a i que legalment estiguin considerats com a salarials.

Els complements salarials seran abonats en les pagues extraordinàries sempre que no existeixi un pacte en contrari en el contracte de treball signat per la persona treballadora i l'empresari i la seva entrada en vigor serà a partir de la signatura del present Conveni.

Les pagues esmentades poden ser prorratejades sempre que hi hagi acord entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, i en absència d'aquests, amb el/la treballador/a.

Per determinar l'import de la paga de març s'ha de tenir en compte els salaris de l'any en que s'abona l'esmentada paga.

Article 36

Plus de transport

Com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per a tots els grups un plus de transport de 65,72 euros mensuals durant la vigència del present Conveni. Aquest import es revaloritzarà amb els increments fixes pactats, establerts a l'article 34, per a cada any de vigència del Conveni.

L'import del plus de transport s'abonarà íntegrament amb independència de que la jornada laboral del/de la treballador/a sigui a temps complet o a temps parcial, així com dels dies de prestació laboral.

Aquest plus tindrà el tractament fiscal i de cotització a la Seguretat Social que la llei determini en cada moment.

Article 37

Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa, tenen una retribució específica incrementada en un 25% sobre l'hora ordinària. Aquest import es revaloritzarà amb els increments fixes pactats, establerts a l'article 34, per a cada any de vigència del Conveni.

Article 38

Antiguitat

A partir de l'entrada en vigor del Conveni, es mantindran en concepte d'antiguitat consolidada les quanties existents per aquest concepte el 31 de desembre de 1998. Aquestes quanties no són absorbibles ni compensables. En el supòsit d'existir antiguitat o complement provinent de l'antiguitat del/de la treballador/a es revaloritzarà amb els increments fixes pactats, establerts a l'article 34, per a cada any de vigència del Conveni.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Article 39

Plus vestuari

Per a aquells treballs, l'acompliment dels quals comporti obligatòriament la utilització d'un vestuari o uniformitat, i el manteniment i neteja de tals peces no sigui a càrrec de l'empresa, s'abonarà a la persona treballadora en concepte de plus vestuari la quantia de 72,79 euros anuals a percebre en 12 mensualitats de 6,07 euros.

Aquest import es revaloritzarà amb els increments fixes pactats, establerts a l'article 34, per a cada any de vigència del Conveni.

Article 40

Règim d'inaplicació de condicions de treball

Per acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores legitimades per negociar un Conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva duració, que no podrà superar el període de vigència del Conveni, així com la forma i termini de la recuperació del nivell salarial, ja sigui per inaplicació de l'increment salarial o bé per la minoració salarial.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del dia en que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb allò previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Capítol 7

Previsió social

Article 41

Incapacitat temporal

Quan la persona treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal per primera vegada, dintre de l'any natural, percebrà de l'empresa, en tot cas, un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals les persones treballadores tinguin dret. Aquest complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora de la persona treballadora.

Per a la segona i posteriors baixes d'incapacitat temporal, en tot allò que es refereix a malaltia i accident no laboral, cal atènyer-se al que estableixi la legislació de caràcter general. En cas que es produeixi hospitalització com a conseqüència de la incapacitat temporal, l'empresa abonarà d'ençà la hospitalització i durant tot el període de duració de la situació d'incapacitat temporal que va originar l'esmentada hospitalització, un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals la persona treballadora tingui dret, el qual complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora de la persona treballadora.

Per a aquelles persones treballadores que quedaven dintre de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu de treball de majoristes i detallistes de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona els hi seran d'aplicació les següents disposicions:

En cas de malaltia comuna o professional i d'accident laboral o no laboral, cal observar les següents normes:

1. En cas d'incapacitat transitòria per malaltia o accident (degudament acreditat per la Seguretat Social) del

CVE-DOGC-A-19078042-2019

personal inclòs al règim d'assistència a la Seguretat Social, l'empresa completarà les prestacions obligatòries fins arribar a l'import íntegre del salari de Conveni, més el plus de vinculació, si escau, fins al límit de 12 mesos, encara que la persona treballadora hagi estat substituït/da.

2. Al personal afectat per malaltia comuna o accident no laboral que no hagi complert un període de cotització de 180 dies dins els 5 anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa està obligada a satisfer-li una retribució bàsica fins que sigui cobert aquest període de carència.

3. L'empresa es reserva el dret a suprimir aquesta ajuda en els casos de malaltia comuna si, de l'informe del metge lliurement designat per ella es conclou que la persona treballadora abusa dels drets que concedeixi la Seguretat Social, la qual cosa implica deslleialtat a l'esperit que inspira aquesta concessió.

Article 42

Accident laboral

En el supòsit d'accident laboral, l'empresa abonarà un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals la persona treballadora tingui dret, el qual complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora de la persona treballadora.

Article 43

Contracte de relleu i jubilació parcial

En matèria de jubilació parcial i contracte de relleu serà d'aplicació allò disposat en la seva normativa específica, essent necessari en qualsevol cas que s'arribi al corresponent acord individual entre la persona treballadora i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial i del contracte de relleu.

Article 44

Acumulació de lactància

Es podrà acumular en 15 dies feiners el període de lactància legal a gaudir a continuació de la finalització del permís de maternitat.

Capítol 8

Drets sindicals i representació de les persones treballadores

Article 45

Drets sindicals i representació de les persones treballadores

Els representants legals de les persones treballadores tindran un crèdit d'hores que es determinarà de la següent manera:

En empreses de 6 a 30 persones treballadores, 20 hores mensuals.

En empreses de 31 a 49 persones treballadores, 25 hores mensuals.

En empreses de 50 a 500 persones treballadores, 33 hores mensuals.

En empreses de 501 a 750 persones treballadores, 35 hores mensuals.

En empreses de 751 persones treballadores en endavant, 40 hores mensuals.

En aquesta matèria cal atènyer-se a allò que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical 11/1985, de 2 d'agost, el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i les altres normes de desenvolupament.

Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, els sindicats que compleixin les condicions previstes en

CVE-DOGC-A-19078042-2019

l'article 10 i els concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'un delegat sindical en les empreses amb una plantilla superior a 125 persones treballadores.

Les hores es poden acumular semestralment, trimestralment o mensualment.

L'acumulació es pot realitzar entre la representació legal de les persones treballadores (delegats de personal, membres del Comitè d'empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical.

En el cas que els representants legals de les persones treballadores acumulin les hores sindicals, aquestes hauran de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

Article 46

Ús de tecnologies de la informació i la comunicació

Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, la representació legal o sindical podrà fer ús de la xarxa, ja sigui en les comunicacions amb les persones treballadores i/o afiliades o en la utilització de la pàgina web, tot disposant a aquest efecte les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries poden considerar-se: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresari, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical.

Capítol 9

Faltes i sancions

Article 47

Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin les persones treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 48

Graduació de faltes

Tota falta comesa per una persona treballadora es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 49

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la

CVE-DOGC-A-19078042-2019

integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.

Article 50

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fitxant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres persones treballadores en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 51

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant el període de treball. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.
7. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus

CVE-DOGC-A-19078042-2019

familiars, així com als companys i subordinats.

10. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent per assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la Direcció de l'empresa i del representant de les persones treballadores en un termini no superior a 15 dies naturals, perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'un mes a partir de la notificació de la part interessada. La no comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 52

Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita a la persona treballadora, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven. D'altra banda, l'empresa haurà de comunicar als representants de les persones treballadores les faltes greus i molt greus.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 53

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 54

Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies, i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol 10

Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals

Article 55

Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats de la feina, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats de la feina, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació les persones treballadores en matèria preventiva.

Article 56

El delegats de prevenció tindran un crèdit addicional d'hores que es determinarà de la següent manera:

1. Empreses de 6 a 100 persones treballadores, 15 hores.
2. Empreses de 101 a 250 persones treballadores, 20 hores.
3. Empreses de 251 a 500 persones treballadores 30 hores.
4. Empreses de 501 a 750 persones treballadores, 35 hores.
5. Empreses de 751 persones treballadores en endavant, 40 hores.

Capítol 11

Formació professional

Article 57

La representació de les persones treballadores i la de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, en què la formació professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que, solament des del diàleg i la col·laboració, es podrà avançar vers la consecució dels objectius plantejats, que han de permetre la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, fites que depenen en gran mesura d'un nivell de qualificació professional adequat, tant de les persones treballadores com dels empresaris. És per això que s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una comissió mixta denominada Comissió de Professionalització del Sector de Comerç de Catalunya per a Subsectors i Empreses sense Conveni Propi, les competències de la qual seran:
 - a. Planificar i desenvolupar un programa de formació professional per al sector, vetllant perquè, tant la programació com les accions formatives impartides, s'ajustin a les necessitats formatives de les persones treballadores del sector.
 - b. Rebre les sol·licituds i els cursos de formació impartits.
 - c. Sol·licitar subvencions per a programes de formació i accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
 - d. Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present Conveni.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

e. Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de persones treballadores i empreses possible i, al mateix temps, facilitar la participació en aquestes accions.

f. Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.

3. La comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant una fundació o una altra figura legal que s'acordi. En cap cas no tindrà ànim de lucre.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

Capítol 12

Gestió mediambiental

Article 58

Gestió mediambiental

L'atenció cada cop més gran a la problemàtica del medi ambient obliga les empreses de comerç minorista, tant del sector d'alimentació com del sector de no-alimentació, a iniciar-se en pràctiques de protecció i conservació del medi ambient en l'entorn de l'establiment comercial.

Amb aquesta finalitat es procurarà iniciar les persones treballadores afectades pel present Conveni en la problemàtica del medi ambient en l'establiment comercial referida a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasament i embalatges i al tractament dels residus, mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i les mesures que cal adoptar per evitar contaminar l'entorn, sempre dins de l'àmbit de l'empresa.

Clàusules finals

1. Principi d'igualtat retributiva

L'empresari satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.

2. No discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència

Els sistemes de selecció, contractació, promoció formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball, de manera, que en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

3. Protecció als/les treballadors/ores víctimes de la violència de gènere.

Aquelles persones treballadores pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarades oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes cal destacar:

1. Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència

2. Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc)

CVE-DOGC-A-19078042-2019

3. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.
4. Avançament del període vacacional.
5. Creació d'una Comissió de treball per fer una reestructuració de la classificació professional.

Disposició addicional única

En el cas que, per qualsevol procediment, s'estengui l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu a empreses i persones treballadores inicialment no incloses en el Conveni, es mantindrà, tanmateix, en matèria salarial el règim jurídic que s'hagi aplicat fins llavors a les esmentades persones treballadores i empreses, llevat que l'esmentat sistema retributiu comporti, en còmput anual, un salari inferior al previst en aquest Conveni col·lectiu; en aquest cas, s'aplicarà aquest íntegrament.

Disposició transitòria única

Ambdues parts considerem que la problemàtica de l'absentisme laboral és un factor de preocupació per a les empreses i les persones treballadores, pels perjudicis en les despeses directes i indirectes que a ambdós els hi genera.

Per a les empreses suposa la pèrdua de jornades laborals, descens de productivitat, retard en el ritme de treball com a conseqüència de la reducció de mà d'obra, sobrecàrrega de treball sobre els recursos humans disponibles, pèrdues de producció, qualitat inferior, etc., i una incidència negativa en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat empresarial.

Per a les persones treballadores suposa una modificació en el desenvolupament de la seva feina que afecta la seva qualitat de vida, provocada per la pèrdua de salut i d'ingressos.

Les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que s'hagi d'actuar en diversos fronts, és per això que les parts signants acorden constituir una Comissió per analitzar aquesta qüestió conjuntament i, en el seu cas, establir les mesures convenients per la seva reducció.

Annex 1

Distribució de grups

Als efectes salarials, s'estableix aquesta redistribució de grups i llocs de treball:

Grup 1

Xòfer/a-repartidor/a-reposador/a.

Auxiliar administratiu/va.

Ajudant/a.

Mosso/a.

Vigilant/a i porter/a.

Personal de neteja.

Telefonista.

Grup 2

Caixer/a.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Operador/a d'informàtica.

Administratiu/va.

Dependent/a.

Conductor/a de vehicle amb carnet de classes C, D i E.

Dibuixant i retolista.

Aparadorista .

Comprador/a.

Viatjant.

Autoventa.

Grup 3

Cap de compres.

Cap de vendes.

Cap de magatzem.

Encarregat/da d'establiment, cap de sucursal o cap de supermercat.

Cap de secció mercantil.

Comptable.

Oficial de manteniment.

Oficial d'administració.

Grup 4

Encarregat/da general.

Cap de personal.

Titulat/da de grau mitjà.

Grup 5

Titulat/da de grau superior.

Director/a.

Grup 0

El personal pertanyent al grup professional 0.

Distribució de Grups per aplicar al sector de joguines i cotxets de nen de la Província de Barcelona

Als efectes salarials per al sector de joguines i cotxets de nen de la Província de Barcelona, s'estableix aquesta redistribució per grups i llocs de treball:

Grup 1

Titulats/des

Subgrups

Titulat/da superior.

Titulat/da mitjà/na.

Ajudant tècnic/a sanitari/a.

Grup 2

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Tècnics/tècniques no titulats/ades

Subgrups

Director/a i cap de divisió.

Cap de personal, compres, vendes i encarregat/da general.

Cap de sucursal, magatzem, de grup, de secció, encarregat/da d'establiment i intèrpret.

Grup 3

Personal mercantil

Subgrups

Viatjant i corredor/a de plaça.

Dependent/a.

Ajudant de dependent/a.

Grup 4

Personal administratiu

Subgrups

Cap administratiu/va.

Secretari/a, comptable.

Caixer/a, taquimeca, operador d'ordinador i oficial administratiu/va.

Auxiliar de més de tercer any.

Auxiliar major de segon any.

Auxiliar de primer any.

Grup 5

Personal de serveis auxiliars

Subgrups

Cap de secció, dibuixant, aparadorista.

Professional d'ofici i xofer/a.

Ajudant d'ofici.

Mosso/a especialitzat.

Ascensorista, telefonista, mosso/a i empaquetador/a.

Grup 6

Personal subaltern

Subgrups

Conserge, cobrador, vigilant, vigilant de nit, ordenança portera/a.

Personal de neteja (per hores).

Grup 7

Treballadors/ores en formació

Subgrups

Aprenent de tercer any.

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Aprenent de segon any.

Aprenent de primer any.

Annex 2

Taules salarials

Any 2017

Any 2017	
GRUP 1:	739,50 euros
GRUP 2:	751,15 euros
GRUP 3:	764,30 euros
GRUP 4:	844,62 euros
GRUP 5:	1006,62 euros
GRUP 0:	1096,09 euros

Plus

Transport	65,72 euros
Vestuari	72,79 euros
Vestuari (12 mensualitats)	6,07 euros
Treball en diumenges i festius	10,11 euros

Taules salarials a aplicar al sector de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona

SG: Subgrups; SC: Salari Conveni; PT: Plus Transport; HE: Hores Extres per hora

Any 2017
Grup 1
Titulats/ades

CVE-DOGC-A-19078042-2019

SG	SC	PT	HE
Titulat/da superior	1139,31€	33,10€	14,3€
Titulat/da mitjà	1063,36€	33,10€	13,37€
Ajudant/a tècnic/a sanitari	1025,34€	33,10€	12,9€
Grup 2			
Tècnics/tècniques no titulats/ades			
SG	SC	PT	HE
Director/a i cap de divisió	1139,31€	33,10€	14,3€
Cap de personal, compres, vendes i encarregat/ada general	1101,27€	33,10€	13,87€
Cap de sucursal, magatzem, de grup, de secció, encarregat/da d'establiment i intèrpret/a	1063,36€	33,10€	13,37€
Grup 3			
Personal mercantil			
SG	SC	PT	HE
Viatjant/a i corredor/a de plaça	816,47€	33,10€	10,27€
Dependent/a	969,58€	33,10€	12,21€
Ajudant/a de dependent/a	816,47€	33,10€	10,27€
Grup 4			
Personal administratiu			
SG	SC	PT	HE
Cap administratiu/iva	1101,26€	33,10€	13,87€
Secretari/a, comptable	949,38€	33,10€	11,98€
Caixer/a, taquimeca, operad. d'ordinador i of. Administratiu/va	949,38€	33,10€	11,98€
Auxiliar de més de tercer any	949,38€	33,10€	11,98€
Auxiliar major de segon any	854,44€	33,10€	10,75€
Auxiliar de primer any	816,47€	33,10€	10,27€
Grup 5			

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Personal de Serveis Auxiliars			
SG	SC	PT	HE
Cap de secció, dibuixant/a, aparadorista	1063,36€	33,10€	13,87€
Professional d'ofici i xofer	949,39€	33,10€	11,97€
Ajudant/a d'ofici	816,48€	33,10€	10,27€
Mosso/a especialitzat/ada	854,44€	33,10€	10,76€
Ascensorista, telefonista, mosso/a i empaquetador/a	816,47€	33,10€	10,27€
Grup 6			
Personal Subaltern			
SG	SC	PT	HE
Conserge, cobrador/a, vigilant/a, vigilant/a de nit, ordenança porter/a	816,47€	33,10€	10,27€
Personal de neteja (per hores)	5,67€	--	--
Grup 7			
Treballadors/ores en formació			
SG	SC	PT	HE
Aprenent/a de tercer any		750,01€	33,10€
Aprenent/a de segon any		707,70€	33,10€
Aprenent/a de primer any		La quantitat que es determini per al Salari Mínim Interprofessional d'aquell any.	33,10€

Annex 3

Taules salarials

2018

Grup 1:	757,98 euros
Grup 2:	769,93 euros
Grup 3:	783,40 euros

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Grup 4:	865,74 euros
Grup 5:	1031,79 euros
Grup 0:	1123,49 euros

Plus

Transport	67,36 euros
Vestuari	74,61 euros
Vestuari (12 mensualitats)	6,22 euros
Treball en diumenges i festius	10,36 euros

Taules salarials a aplicar al sector de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona

SG: subgrups; SC: salari Conveni; PT: plus transport; HE: hores extres per hora.			
Any 2018			
Grup 1			
Titulats/des			
SG	SC	PT	HE
Titulat/da superior	1167,79	33,93	14,3
Titulat/da mitja	1089,94	33,93	13,37
Ajudant/a tècnic/a sanitari	1050,97	33,93	12,9
Grup 2			
Tècnics/tècniques no titulats/ades			
SG	SC	PT	HE
Director/a i cap de divisió	1167,79€	33,93€	14,3€
Cap de personal, compres, vendes i encarregat/da gral.	1128,80€	33,93€	13,87€
Cap de sucursal, magatzem, de grup, de secció, encarregat/da d'establiment i intèrpret/a	1089,94€	33,93€	13,37€

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Grup 3			
Personal mercantil			
SG	SC	PT	HE
Viatjant i corredor/a de plaça	836,89€	33,93€	10,27€
Dependent/a	993,82€	33,93€	12,21€
Ajudant/a de dependent/a	836,89€	33,93€	10,27€
Grup 4			
Personal administratiu			
SG	SC	PT	HE
Cap administratiu/iva	1128,79€	33,93€	13,87€
Secretari/a, comptable	973,11€	33,93€	11,98€
Caixer/a, taquimeca, operador d'ordinador i oficial administratiu/va	973,11€	33,93€	11,98€
Auxiliar de més de tercer any	973,11€	33,93€	11,98€
Auxiliar major de segon any	875,80€	33,93€	10,75€
Auxiliar de primer any	836,89€	33,93€	10,27€
Grup 5			
Personal de serveis auxiliars			
SG	SC	PT	HE
Cap de secció, dibuixant, aparadorista	1089,94€	33,93€	13,87€
Professional d'ofici i xofer	973,12€	33,93€	11,97€
Ajudant/a d'ofici	836,90€	33,93€	10,27€
Mosso/a especialitzat/ada	875,80€	33,93€	10,76€
Ascensorista, telefonista, mosso/a i empaquetador/a	836,89€	33,93€	10,27€
Grup 6			
Personal subaltern			
SG	SC	PT	HE
Conserge, cobrador, vigilant/a, vigilant/a de nit, ordenança porter/a	836,89€	33,93€	10,27€

CVE-DOGC-A-19078042-2019

Personal de neteja (per hores)	5,81€	--	--
Grup 7			
Treballadors/ores en formació			
SG		SC	PT
Aprenent/a de tercer any		768,76€	33,93€
Aprenent/a de segon any		735,90€	33,93€
Aprenent/a de primer any		La quantitat que es determini per al Salari Mínim Interprofessional d'aquell any.	33,93€

(19.078.042)