

XII Convenio colectivo de comercio de Catalunya para subsectores y empresas sin convenio propio. Resumen

VIGOR 2023-2025

Código de Conv. Núm. 79000285011994

(DOGC, 11-11-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Prelación de normas y derecho supletorio
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Tablas salariales 2024
 - 2.2. Tablas salariales 2023
 - 2.3. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.4. Compensación por cese
 - 2.5. Nocturnidad
 - 2.6. Antigüedad
 - 2.7. Plus vestuario
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Descanso semanal
 - 4.3. Vacaciones
 - 4.4. Calendario laboral
 - 4.5. Trabajo en domingos y festivos
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Excedencia voluntaria
 - 5.2. Excedencia forzosa

 - 5.3. Excedencia por cuidado de hijo/a, de cónyuge o pareja de hecho, o familiar
 - 5.4. Licencias
 - 5.5. Protección a la maternidad y paternidad
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Plus convenio (anterior Plus de transporte)
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contratos formativos
 - 7.2. Contrato a tiempo parcial
 - 7.3. Contratos por circunstancias de la producción
 - 7.4. Contratos de fijo discontinuo
 - 7.5. Contrato de sustitución
 - 7.6. Fomento de la contratación indefinida
 - 7.7. Contratación de personas con discapacidad
 - 7.8. Contrato de relevo y jubilación parcial
 - 7.9. Finalización de contrato
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Incapacidad Temporal

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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

1.2. Ámbito temporal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, con independencia, por tanto, de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalidad de Cataluña.

Su duración será de 3 años, hasta el día 31 de diciembre del año 2025, excepto en lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establece una vigencia y duración diferentes.

A partir del día 1 de enero del año 2026, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente de cualquier parte legitimada según el artículo 87 ET que se realice entre los noventa y treinta días de antelación a la fecha de vencimiento del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio, continuará aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo Convenio.

1.3. Prelación de normas y derecho supletorio

En cuanto a lo no previsto en este Convenio colectivo, se aplicará el acuerdo sustitutorio de la antigua Ordenanza para el sector del comercio (BOE de 9 de abril de 1996), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones de carácter general.

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

2. Condiciones económicas

2.1. Tablas salariales 2024

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

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

Plus

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

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

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

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

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

Grup 1 Personal titulado			
SG	SC	PC	HE
Personal titulado superior	1.366,59	52,37	16,73
Personal titulado medio	1.275,48	52,37	15,64
Personal ayudante técnico sanitario	1.229,89	52,37	15,09
Grupo 2			
SG	SC	PC	HE
Director/a y jefe de división	1.366,59	52,37	16,73
Jefe de personal, compras, ventas y personal encargado general	1.320,97	52,37	16,22
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, personal encargado de establecimiento e intérprete.	1.275,71	52,37	15,64
Grupo 3			
Personal mercantil			
SG	SC	PC	HE
Viajante y personal corredor de plaza	1.058,40	52,37	12,01
Personal dependiente	1.163,00	52,37	14,28
Ayudante de personal dependiente	1.058,40	52,37	12,01
Grupo 4 Personal administrativo			
SG	SC	PC	HE
Jefe administrativo/a	1.320,96	52,37	16,23
Secretario/a, contable	1.138,76	52,37	14,02
Personal de caja, taquimeca, personal operador de ordenador y personal of. administrativo	1.138,78	52,37	14,02
Auxiliar de más de tercer año	1.138,78	52,37	14,02
Auxiliar mayor de segundo año	1.058,40	52,37	12,58
Auxiliar de primer año	1.058,40	52,37	12,01
Grupo 5 Personal de servicios auxiliares			
SG	SC	PC	HE
Jefe de sección, dibujante, escaparatista	1.275,48	52,37	16,23

Profesional de oficio y chófer	1.138,78	52,37	14,00
Ayudante de oficio	1.058,40	52,37	12,01
Personal mozo especializado	1.058,40	52,37	12,59
Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a	1.058,40	52,37	12,01
Grupo 6 Personal subalterno			
SG	SC	PC	HE
Conserje, cobrador/a, vigilante, vigilante de noche, ordenanza, personal portero, personal de limpieza	1.058,40	52,37	12,01
Grupo 7 Personas trabajadoras en formación			
SG	SC	PC	
Aprendiz de tercer año	1.058,40	52,37	
Aprendiz de segundo año	1.058,40	52,37	
Aprendiz de primer año	1.058,40	52,37	

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

2.2. Tablas salariales 2023

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

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

Plus

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

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

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

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

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

Grupo 1 Personal titulado

SG	SC	PC	HE
Personal titulado superior	1.326,79	43,64	16,24
Personal titulado medio	1.238,33	43,64	15,18
Personal ayudante técnico sanitario	1.194,07	43,64	14,65
Grupo 2			
SG	SC	PC	HE
Director/a y jefe de división	1.326,79	43,64	16,24
Jefe de personal, compras, ventas y personal encargado general	1.282,50	43,64	15,75
Jefe de sucursal, almacén, de grupo, de sección, personal encargado de establecimiento e intérprete.	1.238,55	43,64	15,18
Grupo 3 Personal mercantil			
SG	SC	PC	HE
Viajante y personal corredor de plaza	1.008,00	43,64	11,66
Personal dependiente	1.129,13	43,64	13,86
Ayudante de personal dependiente	1.008,00	43,64	11,66
Grupo 4 Personal administrativo			
SG	SC	PC	HE
Jefe administrativo/a	1.282,49	43,64	15,76
Secretario/a, contable	1.105,59	43,64	13,61
Personal de caja, taquimeca, personal operador de ordenador y personal of. administrativo	1.105,61	43,64	13,61
Auxiliar de más de tercer año	1.105,61	43,64	13,61
Auxiliar mayor de segundo año	1.008,00	43,64	12,21
Auxiliar de primer año	1.008,00	43,64	11,66
Grupo 5 Personal de servicios auxiliares			
SG	SC	PC	HE
Jefe de sección, dibujante, escaparatisa	1.238,33	43,64	15,76
Profesional de oficio y chófer	1.105,61	43,64	13,60
Ayudante de oficio	1.008,00	43,64	11,66
Personal mozo especializado	1.008,00	43,64	12,22
Ascensorista, telefonista, mozo/a y empaquetador/a	1.008,00	43,64	11,66

Grupo 6 Personal subalterno			
SG	SC	PC	HE
Conserje, cobrador/a, vigilante, vigilante de noche, ordenanza, personal portero, personal de limpieza	1.008,00	43,64	11,66
Grupo 7 Personas trabajadoras en formación			
SG	SC	PC	
Aprendiz de tercer año	1.008,00	43,64	
Aprendiz de segundo año	1.008,00	43,64	
Aprendiz de primer año	1.008,00	43,64	

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

2.3. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

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

2.4. Compensación por cese

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

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

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

2.5. Nocturnidad

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tienen una retribución específica incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria. Este importe se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 35, para cada año de vigencia del Convenio.

2.6. Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del Convenio, se mantendrán en concepto de antigüedad consolidada las cuantías existentes por este concepto a 31 de diciembre de 1998. Estas cuantías no son absorbibles ni compensables. En el supuesto de existir antigüedad o complemento proveniente de la antigüedad de la persona trabajadora se revalorizará con los incrementos fijos pactados, establecidos en el artículo 35, para cada año de vigencia del Convenio.

2.7. Plus vestuario

Para aquellos trabajos, cuyo desempeño comporte obligatoriamente la utilización de un vestuario o uniformidad, y el mantenimiento y limpieza de tales prendas no sea a cargo de la empresa, se abonará a la persona trabajadora en concepto de plus vestuario la cuantía de 89,09 euros anuales a percibir en 12 mensualidades de 7,42 euros.

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

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

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

Tablas salariales generales:

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

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

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

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

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

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

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

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

Complementos salariales:

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

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

- Para el año 2023 se pacta un incremento del 6% sobre las tablas salariales del año 2022, con efectos del 1 de enero de 2023 de conformidad con el Anexo 2, lo cual dará lugar a las tablas para 2023.
- Para el año 2024 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2023, con efectos del 1 de enero de 2024 de conformidad con el Anexo 3, lo cual dará lugar a las tablas para 2024.
- Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2025.
- Para el año 2025 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2024, con efectos del 1 de enero de 2025, lo cual dará lugar a las tablas para 2025.
- Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2026.

Complementos salariales:

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

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Descanso semanal

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

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

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

4.3. Vacaciones

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

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

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

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

del año en que se hayan originado.

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

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

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

4.4. Calendario laboral

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

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

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

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

4.5. Trabajo en domingos y festivos

Las empresas que deciden abrir los establecimientos durante los domingos y/o festivos autorizados por la Dirección General de Comercio de la Generalidad de Cataluña, tendrán que abonar por hora trabajada a las personas que trabajen, 12,37 € por hora trabajada o bien, a elección de la persona trabajadora, dos horas por hora trabajada en domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las horas complementarias que se realicen para trabajar los domingos festivos de apertura autorizada también tendrán la misma compensación de 12,37 € por hora trabajada, o bien, a elección de la persona trabajadora, dos horas por hora trabajada en domingo y/o festivo, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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

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

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

5. Permisos y excedencias

5.1. Excedencia voluntaria

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

En el supuesto de que se solicite un período de excedencia inferior al límite máximo, ésta podría prorrogarse hasta este límite siempre que se notifique con una antelación mínima de 30 (treinta) días.

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

Para acogerse a otra excedencia voluntaria distinta a la mencionada anteriormente, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos 3 (tres) años de servicio efectivo en la empresa.

5.2. Excedencia forzosa

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

Se concederá a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o superior en las organizaciones

sindicales más representativas a tenor de lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como la designación o elección por cargo público.

5.3. Excedencia por cuidado de hijo/a, de cónyuge o pareja de hecho, o familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para cuidar de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza ninguna actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuya duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, supone un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

5.4. Licencias

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

- a. 15 días por matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho.
- b. 4 días en los casos de defunción del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento, el plazo será de 5 días.
- c. 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el supuesto de hospitalización, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse hasta el momento en que se produzca el alta médica de forma consecutiva o alterna a partir de que se produzca el hecho causante y hasta que se dé la situación de alta médica.
- d. Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de exámenes en estudios de educación reglada. La persona trabajadora queda obligada a justificar su asistencia a las pruebas en cuestión.
- e. Boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día. En caso de que por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, podrá disfrutar de 2 días más y éstos irán a cuenta de vacaciones.
- f. Por el cambio de domicilio habitual: 1 día.
- g. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas enteras a disfrutar a continuación de la finalización del permiso por nacimiento. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. La duración de este permiso se verá incrementado proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Se podrá acumular en 15 días laborables el período de lactancia legal a disfrutar a continuación de la finalización del permiso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- h. Para asuntos propios: 1 día, sin necesidad de justificación.
- i. Se dispondrá por parte de la persona trabajadora de 14 horas anuales retribuidas para, previo aviso y justificación, utilizarlas en los siguientes supuestos:
Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora, ésta necesite la asistencia a consultorio médico, tanto en la sanidad pública como en la privada, en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá que el permiso es para utilizarlo para el tiempo necesario de las visitas como para los oportunos desplazamientos.
Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos/as de hasta 16 (dieciséis) años de edad en la asistencia sanitaria y familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad.
- j. Se dispondrá por parte de la persona trabajadora de 20 horas anuales, no retribuidas, para el acompañamiento a familiares de hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad sometidos a tratamientos por enfermedad grave.
- k. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares

urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

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

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

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

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

5.5. Protección a la maternidad y paternidad

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

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

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

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

La persona progenitora, adoptante o con fines de adopción o acogida permanente tendrá derecho a una reducción de jornada del trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante el hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de sus cuidados directos, continuos y permanentes, acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogida permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado supone un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de las dos personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Plus convenio (anterior Plus de transporte)

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

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

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

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratos formativos

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

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

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

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

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

Para los contratos de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo, que será compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en este Convenio.

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

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

7.2. Contrato a tiempo parcial

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

En el caso de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial igual o superior a las 20 horas semanales, se podrá pactar la realización de horas complementarias, siguiendo las disposiciones previstas en la ley, con un límite máximo del 40% de las horas ordinarias contratadas, excepto en el caso de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual donde la realización de horas complementarias se regirá de forma íntegra por las disposiciones previstas en la ley.

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

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

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

7.3. Contratos por circunstancias de la producción

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

7.4. Contratos de fijo-discontinuo

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

Quiénes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso

orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que esta inicie su actividad. En caso de incumplimiento, la persona trabajadora podrá instar procedimiento de despido ante el Servicio de Conciliación y al Juzgado de lo Social.

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

La persona trabajadora notificada tendrá que dar respuesta en el plazo máximo de 10 días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

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

Este contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo establecido, y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

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

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

7.5. Contrato de sustitución

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

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

7.6. Fomento de la contratación indefinida

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

7.7. Contratación de personas con discapacidad

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

7.8. Contrato de relevo y jubilación parcial

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

7.9. Finalización de contrato

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

8. Periodos de prueba

El período de prueba queda establecido de la siguiente manera:

- Personal indefinido técnico y titulado: 5 meses.

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

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

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

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el período de trabajo. Las negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa, como en los compañeros de trabajo o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar su contenido a personas extrañas en la empresa.
7. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La difusión de captaciones o grabaciones de imágenes de sonido, que puedan resultar ofensivas o bien afectar a la dignidad de las personas o aquellas que puedan perjudicar gravemente la imagen o el crédito de la empresa en el sector dentro del horario laboral, siempre y cuando la finalidad de la acción no persiga el ejercicio de un derecho legítimo de la persona trabajadora.

11. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si dicha conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la conducta.
12. El hecho de que un superior cometa un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, del que se derive un perjuicio grave para el subordinado.
13. La continuada y habitual falta de limpieza de tal magnitud que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
14. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por ningún derecho reconocido por las leyes.
16. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

9.2. Sanciones

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

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

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

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

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

1. a. 1 mes, si es personal técnico o titulado.
2. b. 15 días, por el resto de personal.

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

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

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

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

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Incapacidad Temporal

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

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

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

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

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

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

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

11.2. Accidente laboral

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

[Descargar pdf](#)