

Convenio Colectivo Mayoristas y Minoristas de Juguetes, deportes y Armerías deportivas de Madrid

ÁREA	Madrid	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	28002775011981	ACTUALIZACIÓN	2003/09/02
VIGENCIA	2003/01/01 — 2003/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOCM 208		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-mayoristas-y-minoristas-de-juguetes-deportes-y-armerias-deportivas-de-c-autonoma-de-madrid/		

Resumen

Convenio Colectivo Mayoristas y Minoristas De Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas. Última actualización a: 02-09-2003 Vigencia de: 01-01-2003 a 31-12-2003. Duración UN AÑO. Última publicación en BOCM 208.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 208 - Martes, 2 de septiembre de 2003)

Resolución de 18 de agosto de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrito por la Asociación de Comerciantes de Juguetes, Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos, CC OO y UGT (código número: 2802775).

Examinando el texto del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrito por la Asociación de Comerciantes de Juguetes, Asociación de Empresarios de artículos Deportivos, CC OO y UGT, el día 11 de julio de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de



trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de agosto de 2003.- El Director General de Trabajo, PS (Acuerdo de 3 de julio de 2003). El Viceconsejero de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE JUGUETES, DEPORTES Y ARMERÍAS DEPORTIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID. AÑO 2003

Preámbulo al convenio colectivo del Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid.

El presente convenio se otorga entre la representación de la Asociación de Comerciantes de Juguetes de Madrid, la Asociación de Tiendas de Deporte de Madrid y COPYME, y la representación de los trabajadores formada por los sindicatos de Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Madrid de CC OO y la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería-turismo y Juego de UGT de Madrid, en representación de los trabajadores.

CAPÍTULO I.- Normas generales

Artículo 1.º Ámbito funcional y personal.

Las normas del presente convenio colectivo de trabajo afectarán a todas aquellas empresas y trabajadores cuya actividad principal sea el comercio mayorista o minorista de juguetes, deportes y armerías exclusivamente deportivas, con excepción de aquellas personas que ejerzan en estas empresas cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo. Igualmente será de aplicación para aquellos trabajadores que presten sus servicios a través de empresas de trabajo temporal (ETT).

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Los preceptos contenidos en el presente convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el artículo 1, situadas en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid, al igual que a los



trabajadores de las mismas.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será desde el día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4.º Denuncia y revisión.

La denuncia del convenio colectivo laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio.

En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas.

Artículo 6.º Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, etcétera.

Artículo 7.º Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.



Artículo 8.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y secciones sindicales tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuestas en lo referente a la organización del trabajo, especialmente en lo referente a los turnos de trabajo y a la implantación de nuevas tecnologías.

CAPÍTULO II.- Condiciones de trabajo

Artículo 9.º Jornada:

- a) La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales y mil ochocientas horas en cómputo anual.
- b) En almacenes y oficinas disfrutarán de jornada continua de lunes a viernes.
- c) Los trabajadores que realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales.
- d) El día 24 de diciembre la jornada finalizará a las catorce horas. El día 5 de enero la jornada finalizará a las veintidós horas.
- e) En ningún caso lo dispuesto en este artículo supondrá para las empresas la reducción de la jornada mercantil.

Artículo 10. Descanso semanal.

Los trabajadores disfrutarán de una mañana y/o tarde libre laborable, de lunes a sábado, ambos inclusive, cada semana, o bien de un día laborable completo cada dos semanas en turnos rotativos.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán, igualmente, de treinta días ininterrumpidos durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Asimismo, disfrutarán de un día más de vacaciones a convenir entre empresa y trabajador.

El disfrute se podrá establecer fuera de este período cuando el trabajador lo solicite y la organización del trabajo lo permita.

Las vacaciones no podrán empezar en víspera de domingo o festivo, salvo cuando comience el día 1 de cada



mes. En el supuesto caso de que su finalización coincidiera con víspera de festivo o domingo, el día festivo o domingo no se computará como vacaciones.

La empresa comunicará a los trabajadores el calendario de vacaciones antes del día 1 de abril.

Las vacaciones se distribuirán anualmente en turnos rotativos.

El disfrute de vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal (IT), continuando la misma al causar alta laboral.

Los trabajadores que ingresen en la empresa después de iniciado el año disfrutarán las vacaciones de forma proporcional.

CAPÍTULO III.- Estructura salarial

Artículo 12. Recibo de salarios.

El recibo de salarios constará de los siguientes datos:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de calidad.
- Plus de transporte.

Salario base: Será considerado como tal la remuneración del servicio que presta el trabajador por unidad de tiempo, en función de la pertenencia a uno de los niveles salariales que figuran en el presente convenio.

Complemento personal: Es el complemento derivado de condiciones personales del trabajador y será consolidable.

Complemento del puesto de trabajo: Es aquel que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

Complemento de calidad: Es aquel que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

RETRIBUCIONES



Artículo 13. Retribuciones.

Salario: El incremento de los salarios en este convenio para el año 2003 se fija en el 4 por 100 sobre todos los conceptos. Las retribuciones que quedan reflejadas en las tablas salariales anexas a este convenio tienen el carácter de mínimos.

Los salarios fijados en dichas tablas habrán de abonarse dentro de los últimos cinco días del mes en el lugar de trabajo o previo consentimiento del trabajador por talón bancario o mediante transferencia bancaria.

Por tanto, los trabajadores, incluidos los de nueva incorporación, independientemente del tipo de contratación, tendrán garantizadas las percepciones mínimas establecidas en el presente convenio.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al día 1 de enero de 2003.

Artículo 14. Revisión salarial.

Si la evolución del índice de precios al consumo (IPC) durante el año 2003, una vez conocido el mismo oficialmente que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE) en enero de 2004, fuese superior al 5,25 por 100, la diferencia resultante se incrementará a las tablas salariales del año 2003, teniendo la mencionada diferencia entre ambos carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003, sirviendo a su vez la cantidad resultante de base de cálculo para la negación del incremento salarial del convenio colectivo del año 2004.

Artículo 15. Complemento por antigüedad.

La antigüedad del trabajador se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, que serán del 7 por 100 por cada cuatrienio cumplido.

Los cálculos de antigüedad se harán sobre los salarios bases que a cada trabajador le corresponda.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

La totalidad de los trabajadores afectados por este convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en diciembre, pagaderas en la primera quincena de dichos meses, en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones consistirán cada una de ellas en el importe de una mensualidad.

Artículo 17. Participación en ventas o beneficios.

Queda establecido para todos los trabajadores afectados por el presente convenio el que perciban una gratificación por este concepto.



Ésta se abonará anualmente dentro del primer trimestre de cada ejercicio económico, y no podrá ser nunca inferior al importe de una mensualidad del total de sus emolumentos.

Artículo 18. Plus de transporte.

Se establece un plus extrasalarial no computable a efectos de la Seguridad Social, cuya cuantía será de 49,05 euros para el año 2003, abonadas durante once mensualidades.

Igualmente la parte proporcional de este plus no se abonará en los supuestos de ausencia injustificada al trabajo.

Artículo 19. Dietas y viajes.

El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una media dieta de 15,77 euros o 34,65 euros si es completa, durante el año 2001.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta abonará una cantidad consistente en 0,20 euros por kilómetro.

Artículo 20. Horas extraordinarias:

a) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

b) La jornada anual de mil ochocientas horas servirá a su vez de base de cálculo para la realización de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, a los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 234/1990, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y cuando no puedan ser sustituidas por la utilización de trabajadores que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.

d) El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario/hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que deban realizarse en horas nocturnas, festivos y/o domingos.

e) De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso o dos horas y treinta minutos si son en festivos o domingos; estas compensaciones de horas podrán acumularse:

- Doce mensualidades salario convenio + antigüedad + Navidad + julio + marzo + complementos de personal y



de puesto de trabajo.

- Salario hora: 1.800 pesetas.

CAPÍTULO IV.- Derechos sociales

Artículo 21. Jubilación.

Por cada año que, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se anticipe la jubilación, aquélla abonará a éste 751,27 euros.

En el supuesto de una jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, se estará a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 22. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etcétera), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre empresas y los trabajadores, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes completos, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Artículo 23. Incapacidad temporal (IT).

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de su salario de las percepciones que el trabajador viniera percibiendo hasta el límite de dieciocho meses.

Artículo 24. Descuento en compras.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando el trabajador.



Artículo 25. Ineptitud sobrevenida.

Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida (probada debidamente) podrán ser asignados en otra actividad distinta de la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etcétera, experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Artículo 26. Seguro de vida.

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses a contar desde la fecha de publicación de este convenio a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por un importe de 9.015,18 euros.

CAPÍTULO V.- Licencias

Artículo 27. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en casos de matrimonio, civil o religioso.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificar enfermedad de madre o hijo, o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco, cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.
5. Dos días por traslado de domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación al trabajo debido, en más del 25 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en las formas regulados en la legislación vigente.

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1 al 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise, según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

8. Por el tiempo que sea indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 28. Excedencias:

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Quienes obtengan cargos electivos en el ámbito provincial o autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) El trabajador, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a dos años y no mayor a cinco.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitivamente en la empresa.

CAPÍTULO VI.- Protección a la maternidad

Artículo 29. Protección a la mujer embarazada.

La mujer embarazada tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, puedan afectar a la trabajadora o al feto, asegurándola el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto. Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.



Artículo 30. Preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 31. Permiso por parto.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 32. Permiso de adopción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 33. Permiso por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada laboral de una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 34. Excedencia para cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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



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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el período de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y el reingreso será automático a petición del trabajador.

Artículo 35. Permiso especial no retribuido.

Aquellas trabajadoras que lo soliciten previamente podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada la situación de maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras afectadas por el presente artículo. Finalizado dicho permiso su incorporación será automática.

Artículo 36. Reducción de la jornada.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años de edad o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

CAPÍTULO VII.- Derechos sindicales

Artículo 37. Representación de los trabajadores.

La representación colectiva corresponderá:

- a) Al comité de empresa en empresas de más de 50 trabajadores.
- b) A los delegados de personal en empresas de menos de 50 trabajadores y más de seis.



c) Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 50 trabajadores. En caso de que así fuere, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto. Los delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

d) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para lo que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional que están establecidas para los miembros del comité de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

e) El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa y/o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

f) A efectos de realizar la recaudación de cuotas sindicales, las empresas permitirán que se lleve a cabo la mencionada recaudación por medio del trabajador perteneciente a la empresa y caracterizado sindicalmente, sin entorpecer el trabajo.

La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores afiliados, las cuotas sindicales en la nómina.

g) Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales.

h) A los comités de empresa y secciones sindicales se les reconoce los derechos adquiridos que vinieran disfrutando en la actualidad en la empresa.

Asimismo, las empresas reconocen a las secciones sindicales como los legítimos representantes de los intereses de sus afiliados.

i) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comités de empresas, cuyas retribuciones están fijadas en parte por comisiones sobre ventas o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 38. Competencias de los delegados de personal y comités de empresa.

1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de



sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité de empresa o delegados de personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 39. Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los



trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura del expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.
- b) Prioridad o permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de extinción por causas tecnológicas, económicas u organizativas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o admisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala: Delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales.
 - Hasta 100 trabajadores: Dieciocho horas.
 - De 101 a 250 trabajadores: Veintitrés horas.
 - De 251 a 500 trabajadores: Treinta y cinco horas.
 - De 501 a 750 trabajadores: Cuarenta horas.
 - De 751 trabajadores en adelante: Cuarenta y cinco horas.

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas por el comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales.

f) Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Artículo 40. Derecho de reunión.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa y/o centro de trabajo, y por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren



previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas.

La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores afiliados, las cuotas sindicales en la nómina.

g) Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales.

h) A los comités de empresa y secciones sindicales se les reconoce los derechos adquiridos que vinieran disfrutando en la actualidad en la empresa.

Asimismo, las empresas reconocen a las secciones sindicales como los legítimos representantes de los intereses de sus afiliados.

i) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comités de empresas, cuyas retribuciones están fijadas en parte por comisiones sobre ventas o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 41. Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba en los contratos iguales o inferiores a un mes o de interinidad.

El empresario deberá comunicar a los trabajadores, las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Artículo 42. Contrataciones.

En el momento de formalizar o prorrogar un contrato la empresa está obligada a entregar una copia del contrato y/o la prórroga al trabajador.



Artículo 43. Cesión o traspaso de empresa.

El traspaso o venta de empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo propietario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

De los cambios que se producen deberá darse notificación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 44. Indemnizaciones para contrataciones de duración determinada.

Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos, se establece una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año.

CAPÍTULO IX.- Régimen disciplinario

Artículo 45. Régimen disciplinario.

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.
3. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
 - b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 - d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
 - e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
 - f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 - g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 - h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.



i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atenté gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la



ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

ll) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 47. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 48. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X.- Formación y promoción en el trabajo

Artículo 49. Formación y promoción en el trabajo.

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa, así como al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Los trabajadores tendrán derecho asistir a los cursos de formación o reciclaje impartidos por las patronales o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso, siempre y cuando la coincidencia de horario del curso con la jornada laboral del trabajador no supere el 50 por 100. Asimismo, se determinará que los cursillos, en su contenido guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

Se establece un mínimo de noventa horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

CAPÍTULO XI.- Salud laboral

Artículo 50. Salud laboral.

Las empresas por el presente convenio, y a través de mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual. Para los trabajadores que realicen trabajos en pantalla, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses.

CAPÍTULO XII.- Comisión paritaria

Artículo 51. Constitución.

Se establece una comisión paritaria compuesta por seis miembros en representación de los trabajadores (tres por UGT y tres por CC OO), y seis en representación de las patronales (Asociación de Comerciantes de Juguetes, Asociación de Tiendas de Deporte de Madrid y COPYME), se considerará válidamente constituida, cuando al menos asistan dos (uno por UGT y otro por CC OO) representantes de las organizaciones sindicales y dos de las organizaciones empresariales.



Artículo 52. Atribuciones.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto. Sólo si después de los buenos oficios de dicha comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

CAPÍTULO XIII.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.-Las partes acuerda que los atrasos del convenio correspondientes al año 2003, se abonarán antes del 31 de diciembre de 2003.

Segunda.-Las partes firmantes acuerdan transferir a la comisión paritaria las funciones de la comisión negociadora para que en fechas próximas se aborde y negocie sobre la integración del convenio colectivo de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid, para que durante la vigencia del convenio colectivo, se celebren reuniones de carácter vinculante, para su adaptación al actual texto del convenio colectivo de Comercio del Vario de la Comunidad de Madrid.

Al respecto, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones, en el mes de abril de 2004.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.-La partes que suscriben el presente convenio colectivo se comprometen a reunirse en un plazo que no rebasará la fecha de 30 de abril de 2004, a los fines de determinar los grupos profesionales del sector, así como funciones asignadas a cada una de las categorías.

SEGUNDA.-Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral. Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000, a incorporar en los convenios colectivos (artículos 14.2, párrafo segundo del citado reglamento) y 85.e.2. del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se resolverán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000, fechas de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.



La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000, fechas de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

TERCERA.-Aplicación, interpretación y derechos supletorios. Descuelgue salarial. Sin perjuicio de que los afectos económicos del presente convenio colectivo sean de obligado cumplimiento para todas las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, se establece un tratamiento excepcional para todas aquellas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit en la cuenta de resultados del último ejercicio económico, que ponga en peligro la continuidad de la empresa.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición a la comisión paritaria en un plazo máximo de quince días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo, desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
2. Acreditar, con la documentación pertinente la situación origen de la petición en un plazo de treinta días naturales. La fórmula de acreditación del posible déficit se realizan en base a la documentación contable y mercantil de obligado depósito en el Registro Mercantil, que constituirá acreditación objetiva y fehaciente del estado contable de la empresa y, de tratarse de empresarios individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Hacienda.
3. Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID o de la revisión del convenio colectivo.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de quince días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para la cual deben de cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- a) Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
- b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas, no obstante, en las empresas de menos de 15 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

Cuando exista pleno acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración.

Una vez transcurrido el plazo dispuesto en el apartado anterior sin que la empresa y los representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo, quedará abierta la posibilidad de que cualquiera de las partes acuda al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Los representantes de los trabajadores y los miembros de la



comisión paritaria están obligados a mantener en la mayor reserva la información de la presente disposición, observando en relación con la misma, el debido sigilo profesional.

Queda asimismo expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo, prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas en la empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto económico-salarial del convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el convenio del resto del convenio colectivo.

CUARTA.-Auxiliar de oficina. La antigua categoría profesional de auxiliar administrativo de hasta veintidós años, pasa a denominarse auxiliar de oficina, con las funciones propias de la categoría profesional de auxiliar administrativo sin o con escasa experiencia profesional. A los dos años de permanencia en esta categoría profesional, se pasará de forma automática a la categoría profesional de auxiliar administrativo.

La categoría profesional de auxiliar administrativo de más de veintidós años, pasa a denominarse auxiliar administrativo, con las mismas funciones profesionales que tenía hasta la fecha el auxiliar administrativo de más de veintidós años.

NIVELES SALARIALES.

Nivel I: Director, gerente.

Nivel II: Jefe de compras, jefe de ventas, jefe de personal, jefe de administración, titulado de grado superior.

Nivel III: Titulado de grado medio, jefe de almacén, ayudante técnico sanitario, encargado de establecimiento, oficial administrativo, corredor de plaza, viajante, secretaria, escaparatista.

Nivel IV: Dependiente, contable, cajero, conductor.

Nivel V: Auxiliar administrativo, auxiliar de caja, mozo especializado, cobrador, vigilante.

Nivel VI: Mozo, ayudante de dependiente, auxiliar de oficina, personal de limpieza.

Nivel VII: Aprendices hasta dieciocho años, aspirante de caja.

ANEXO.- Tablas salariales del año 2003.

TABLAS DE LA REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE JUGUETES, DEPORTES Y ARMERÍAS DEPORTIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, 2003

Salario mensual Salario anual Salario hora



Niveles 15 pagas (euros) (euros) (euros)

1	890,46	13.356,90	7,42
2	787,83	11.817,45	6,56
3	742,62	11.139,30	6,19
4	708,60	10.629,00	5,91
5	668,27	10.024,05	5,56
6	622,21	9.333,15	5,19
7	490,53	7.357,95	4,09

Plus de transporte: 49,05 euros.

Dietas:

Completa: 34,65 euros.

Media dieta: 15,77 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM **NÚM. 90 - Sábado, 16 de abril de 2005**)

Resolución de 28 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial/prórroga del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrita por la comisión negociadora del mismo (código número 2802775).

Examinado el texto de la revisión salarial/prórroga del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrita por la comisión negociadora del mismo el día 10 de enero de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.



Madrid, a 28 de febrero de 2005.-El Director General de Trabajo, PS (Orden 750/2005, de 9 de febrero), el Subdirector General de Trabajo, Fernando González Maycas.

ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE JUGUETES, DEPORTES Y ARMERÍA DEPORTIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid, siendo las doce horas del día 28 de enero de 2005, se reúnen en los locales de COPYME, sitos en el paseo de la Infanta Isabel, número 17, 28014 Madrid, los representantes de las asociaciones empresariales de: Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos Deportivos de Madrid y COPYME, y los representantes de las centrales sindicales: Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC OO de Madrid y la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, reconociéndose ambas partes mutuamente capacidad y legitimación suficiente al amparo de los artículos 83.2, 84, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para negociar el convenio colectivo del Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid,

ACUERDAN

1.º Prorrogar íntegramente el contenido del convenio colectivo del Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid, publicado el día 2 de septiembre de 2003 en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, cuya vigencia expiró el pasado 31 de diciembre de 2003, hasta el 31 de diciembre de 2004.

2.º Revisar todos los conceptos salariales y extrasalariales vigente en el convenio de 2003, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2004, con un incremento de un 3,2 por 100 que corresponde al IPC real del año 2004.

3.º La elaboración, en el plazo de un mes, de un calendario de reuniones, a partir de la fecha arriba indicada, para retomar las negociaciones del citado convenio.

Firman el presente acta en representación de:

Representación empresarial

Por la Asociación de Comerciantes de Juguetes de Madrid:

- Don Javier Martín Alonso.

Por la Asociación de Tiendas de Deporte de Madrid:

- Don Eduardo Hernández Moya.

- Doña Ana Noguera Tapias.

Por COPYME:

- Don Miguel Ángel Blanco Fernández.

- Don Carlos Grande Tudela.



Representación social

Por CC OO:

- Doña Rosa Galbarro Rodríguez.
- Doña Paloma Vega López.
- Don Román Alonso Cerezuela.

Por UGT:

- Don José Manuel Nogales Barroso.
- Don Fernando Adrada Zamarreño.

TABLAS SALARIALES 2004

Tablas de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid

Niveles	Salario mensual	Salario anual	Salario hora
---------	-----------------	---------------	--------------

1	918,95	13.784,32	7,66
2	813,04	12.195,61	6,78
3	766,38	11.495,76	6,39
4	731,28	10.969,13	6,09
5	689,65	10.344,82	5,75
6	642,12	9.631,81	5,35
7	506,23	7.593,40	4,22

Plus de transporte:

- Año 2004: 50,62 euros.

Dietas año 2004:

- Completa: 35,76 euros.
- Media: 16,27 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 123, MIÉRCOLES 25 DE MAYO DE 2005)

Resolución de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre



registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Mayoristas, Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrito por la comisión negociadora (código número 2802775).

Examinado el texto de la Revisión Salarial del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de marzo de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

Primero

Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

Segundo

Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de abril de 2005.-El Director General de Trabajo, PS (Orden 750/2005, de 9 de febrero), el Subdirector General de Trabajo, Fernando González Maycas.

ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE JUGUETES, DEPORTES Y ARMERÍAS DEPORTIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 9 de marzo de 2005, se reúnen en los locales de Copyme, sitos en el paseo de la Infanta Isabel, número 17, 28014 Madrid, los representantes de las asociaciones empresariales de Asociación de Comerciantes de Juguetes de Madrid, la Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos de Madrid, y Copyme, y los representantes de las centrales sindicales, Sindicato de Comercio, Hostelería, Turismo y juego de UGT, reconociéndose ambas partes mutuamente capacidad y legitimación suficiente al amparo de los artículos 82.3, 84, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para negociar el convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid,

ACUERDA

Primero

Prorrogar íntegramente el contenido del convenio colectivo de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid, publicado el día 2 de septiembre de 2003 en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, cuya vigencia expiró el pasado 31 de diciembre de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2005.



Segundo

Revisar todos los conceptos salariales y extrasalariales vigentes en el convenio, a excepción de los premios por jubilación, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005, con un incremento de un 2 por 100 que corresponde a la previsión del Gobierno del IPC para el año 2005.

Tercero

En el caso de que el IPC Real del año 2005 resulte superior al 2 por 100 previsto por el Gobierno, se aplicará una revisión salarial, para todos los conceptos salariales y extrasalariales del convenio, en el porcentaje que exceda el IPC Real del 2 por 100 previsto.

Cuarto

La elaboración, en el plazo de un mes de un calendario de reuniones, a partir de la fecha arriba indicada, para retomar las negociaciones del citado convenio.

Quinto

Las cantidades que en concepto de atrasos derivados de lo dispuesto en este acta, hayan de abonarse, lo serán dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Firman el presente acta en representación de:

Representación empresarial:

Por la Asociación de Comerciantes de Juguetes de Madrid

Don Javier Martín Alonso.

Por la Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos de Madrid

Doña Ana Noguera Tapias.

Por Copyme

Don Miguel Ángel Blanco Fernández.

Don Carlos Grande Tudela.

Representación social:

CC OO

Doña Rosa Galbarro Rodríguez.

Doña Paloma Vaga López.

UGT

Don José Manuel Nogales Barroso.

Don Fernando Adrada Zamarreño.



Tablas de la revisión salarial del convenio colectivo de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid 2005

Niveles Salario Salario Salario
mensual anual hora

1	937,33	14.060,01	7,81
2	829,30	12.439,52	6,92
3	781,71	11.725,68	6,52
4	745,91	11.188,51	6,21
5	703,44	10.551,72	5,87
6	654,96	9.824,45	5,46
7	516,35	7.745,27	4,30

Plus de transporte: 51,63 euros.

Dietas:

– Completa: 36,48 euros.

– Media: 16,60 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 67 - LUNES 20 DE MARZO DE 2006)

Resolución de 20 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrita por COPYME, Asociación de Comerciantes de Juguetes, Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos, UGT y CC OO (código número 2802775).

Examinado el texto de revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas, suscrita por COPYME, Asociación de Comerciantes de Juguetes, Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos, UGT y CC OO, el día 25 de enero de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE



1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de febrero de 2006.-El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE JUGUETES, DEPORTES Y ARMERÍAS DEPORTIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Acta de la revisión salarial de 2005.

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 25 de enero de 2006, se reúnen en los locales de COPYME, sitos en el paseo de la Infanta Isabel, número 17, 28014 Madrid, los representantes de

Por la representación empresarial

- COPYME.
- Asociación de Comerciantes de Juguetes de Madrid.
- Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos de Madrid.

Por la representación empresarial y, por la parte social,

- Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC OO de Madrid.
- Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid.

Para efectuar la revisión salarial del año 2005 del convenio colectivo de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid.

Por la representación empresarial

COPYME:

- Don Miguel Ángel Blanco Fernández.

Asociación de Comerciantes de Juguetes de Madrid:

- Don Javier Martín Alonso.
- Don Carlos Grande Tudela.

Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos de Madrid:

- Doña Ana Noguera Tapias.

Por la representación social

Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC OO de Madrid:

- Don Román Alonso Cerezuela.
- Doña Rosa María Galbarro Rodríguez.
- Doña Paloma Vega López.



Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid:

- Don Fernando Adrada Zamarreño.
- Don Andrés Ortiz Rey.
- Don Hilario Pinilla Blázquez.

Abierta la sesión, por parte de ambas representaciones EXPONEN Las partes se reconocen con capacidad legal suficiente, en virtud de lo establecido en los artículos 51 y 52 del convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para efectuar la revisión salarial del convenio colectivo de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid.

ACUERDAN

Primero

Proceder a realizar la revisión salarial, de conformidad con lo establecido en el acta final del acuerdo de prórroga de la comisión negociadora del convenio colectivo de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de la Comunidad de Madrid, en concreto en su punto tercero, que establece que en el caso de que el IPC real del año 2005 resultara superior al 2 por 100 previsto por el Gobierno, se aplicaría una revisión salarial, para todos los conceptos salariales del convenio, en el porcentaje que exceda el IPC real del 2 por 100 previsto.

Así, tras constatar que el IPC real oficial del año 2005 ha sido del 3,7 por 100, la comisión paritaria acuerda proceder a efectuar la revisión salarial en la diferencia entre el incremento aplicado y el IPC real de un 3,7 por 100, en consecuencia, la revisión salarial del año 2005 es de un 1,7 por 100 puntos sobre todos los conceptos salariales.

La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005, debiendo abonarse por las empresas a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de publicación de la presente revisión en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Las tablas salariales resultantes del año 2005, después de la revisión salarial, se adjuntan en Anexo a este acta.

Segundo

Enviar el acta y sus anexos a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid para que, tras los trámites oportunos, sea registrada y ordenada su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por ser de ámbito territorial.

Salario	Salario	Salario	
Mensual	anual	hora	
Niveles	(euros)	(euros)	(euros)

1. Director, gerente 953,26 14.298,90 7,94



2. Jefe de compras, jefe de ventas,
jefe de personal, jefe de administración,
titulado grado superior 843,40 12.651,00 7,03
3. Titulado de grado medio, jefe
de almacén, ayudante técnico
sanitario, encargado de establecimiento,
oficial administrativo, corredor de plaza,
viajante, secretaria, escaparatista 795,00 11.925,00 6,63
4. Dependiente, contable, cajero,
conductor 758,59 11.378,85 6,32
5. Auxiliar administrativo, auxiliar
de caja, mozo especializado,
cobrador, vigilante 715,40 10.731,00 5,96
6. Mozo, ayudante de dependiente, auxiliar
de oficina, personal de limpieza 666,09 9.991,35 5,55
7. Aprendices hasta 18 años 525,13 7.876,95 4,30

Plus de transporte: 52,51 euros.

Dietas:

– Dieta completa: 37,10 euros.

– Media dieta: 16,88 euros.