Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**CONVENIO COLECTIVO 2022-2023**

**Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 125, de 16/10/2023.**

**Código Convenio REGCON: 38003305012000.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector del COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a veintiocho de septiembre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, ……., documento firmado electrónicamente.

## CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN PARA LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (Nº38003305012000)

### TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES Y ÁMBITO FUNCIONAL

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representación empresarial, la Federación de Empresarios de la Alimentación y Artículos de Consumo de Canarias (FACCA) y, de otra parte, como representación sindical, Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, poseen el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector comercio de alimentación.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

El presente convenio será de aplicación a las empresas clasificadas a la actividad mixta de comercio de alimentación, en establecimientos que tengan la configuración de supermercados, detallistas, superservicios, autoservicios y/o cash & carry. También será de aplicación a los importadores, mayoristas, minoristas y distribuidores de alimentos y productos de consumo.

En el supuesto de empresas que tuvieran establecimientos con configuración diferente a las mencionadas en el párrafo anterior, solo se consideraran incluidas en el ámbito de este convenio si la mayoría de sus establecimientos, en cuanto a número, son supermercados, detallistas, superservicios, autoservicios y/o cash & carry.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio será de aplicación a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación que se ubiquen en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Será asimismo de aplicación en los centros de trabajo establecidos en la citada provincia, aún cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otra.

**ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente convenio será de 2 años, entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 01/01/2022, y finalizando el periodo de vigencia el 31/12/2023.

**ARTÍCULO 5.- REVISIÓN SALARIAL**

Para el periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2023, se aplicarán las tablas salariales detalladas en el anexo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 6.- DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO**

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedara denunciado automáticamente.

En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio y la entrada en vigor del siguiente convenio, continuarán en vigor todas sus condiciones.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación al mes siguiente de la publicación de este convenio colectivo para constituir la correspondiente Mesa Negociadora a tal efecto.

**ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Se respetarán en todo caso, las condiciones más beneficiosas adquiridas “ad personam” por las personas trabajadoras en las empresas, contempladas, siempre en su cómputo anual, operando, en todo caso, los institutos de la compensación y absorción, de conformidad con la legislación vigente.

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023, de manera excepcional, se aplicará las siguientes condiciones a los institutos de la compensación y absorción:

- Las personas trabajadoras que tengan un salario en cómputo anual de hasta un 40% por encima del marcado en las Tablas salariales recogidas en este convenio en los Anexos I y II, la compensación o absorción de cualquier subida salarial se verá limitada hasta el 50% de la misma.

- Las personas trabajadoras que tengan un salario en cómputo anual por encima del 40 % del marcado en las Tablas salariales del presente convenio, se le aplicará la compensación y absorción de conformidad con la legislación vigente, no aplicando la limitación establecida en la primera condición.

A partir del 1 de enero de 2024, de forma automática, la limitación del 50% de la compensación y absorción establecida en la primera condición perderá su vigencia, aplicándose nuevamente la legislación vigente para regular el instituto de la compensación y absorción, tal y como establece el primer párrafo de este artículo.

La compensación y absorción solo operará en aquellos conceptos salariales que sean homogéneos. A efectos del cómputo del salario anual, quedarán excluidos los complementos de plus de frío y nocturnidad.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 8.- DIVISIBILIDAD DEL CONVENIO**

La anulación por la autoridad laboral o por la Jurisdicción Social o Administrativa de cláusulas individuales de este convenio no se extenderá al resto de su clausulado.

**TÍTULO II: ESTRUCTURA SALARIAL**

**ARTÍCULO 9.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

A partir de la entrada en vigor de este convenio, se abonarán los salarios anuales que figuran en las tablas salariales del Anexo I, que constituyen las percepciones básicas mínimas, y, en su caso, los complementos determinados en el presente convenio.

**ARTÍCULO 10.- ABONO DE LAS RETRIBUCIONES**

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de 12 pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, proporcionales a la antigüedad de la persona trabajadora, abonables el 15 de julio y el 15 de diciembre.

Las pagas extraordinarias mencionadas con anterioridad podrán prorratearse entre doce mensualidades por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Las empresas abonarán el salario mensual puntualmente del 1 al 5 de cada mes, salvo aquellas empresas que lo hagan con anterioridad a esas fechas, y las liquidaciones y finiquitos, dentro del periodo de 10 días desde la firma de los mismos por parte de la persona trabajadora.

**ARTÍCULO 11.- DOMICILIACIÓN DE NÓMINAS**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán las retribuciones, cualquiera que sea su naturaleza, mediante transferencia bancaria, salvo que exista acuerdo entre las partes para que la forma de pago sea en efectivo mediante cheque o pagaré.

**ARTÍCULO 12.- TRABAJO NOCTURNO**

Tendrán derecho a percibir, en las condiciones que a continuación se detallan, un plus mensual complementario del 20% del salario base especificado en las tablas salariales del Anexo I, el personal que realice trabajo efectivo en horario nocturno, esto es durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis horas de la mañana.

Así, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad aquellas personas trabajadoras que acudan de forma efectiva durante todo el mes de referencia a su puesto de trabajo. En caso de ausencias, justificadas o no, percibirán la parte proporcional que corresponda con arreglo a los días efectivamente trabajados.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 13.- ANTIGÜEDAD: COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedarán sin efecto los complementos que en concepto de antigüedad viniesen percibiendo las personas trabajadoras afectadas por el mismo. A tal efecto, se les respetará el complemento de antigüedad ya consolidado, el cual tendrá la consideración de "complemento salarial especifico" no absorbible ni compensable, y no revalorizable.

En aquellas empresas que viniesen computando el complemento de antigüedad por aplicación de un porcentaje o cantidad fija en función de tramos de antigüedad en la empresa, tal y como se estableció en la firma de convenio anterior, se respetara al personal que viene disfrutando de tal beneficio la misma condición a la entrada en vigor de este convenio, manteniendo el tramo porcentual o cuantía fija siguiente a la que tenían consolidada el día 1 de enero de 1999, calculada conforme a las normas vigentes en la empresa antes de la entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo. Dicho tramo de antigüedad, la cantidad correspondiente tendrá la consideración de "complemento salarial específico" no absorbible ni compensable, que continuará congelado sin que, por tanto, sea susceptible de incremento.

**ARTÍCULO 14.- COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE TENGAN RESPONSABILIDAD DIRECTA CON CAJAS, COBROS DE FACTURAS, ETC**

En el presente Convenio se establece la ausencia de responsabilidad económica de las personas trabajadoras que con categoría de cajero/a, o todos aquellos que tengan contacto y responsabilidad directa con cobros o pagos, salvo en el caso de que la empresa tenga establecido un complemento de "quebranto de monedas".

La responsabilidad de las personas trabajadoras, en el caso de que la empresa tuviera establecido un quebranto de monedas para cubrir el descuadre de la caja, nunca podrá superar éste. En tal sentido, si en un determinado mes a la persona trabajadora le faltara en el cierre de caja una cuantía superior a la establecida mensualmente en concepto de quebranto de monedas, éste/a dejará de percibir dicho complemento mensual hasta que haya compensado en su totalidad el citado "faltante de caja".

**ARTÍCULO 15.- PLUS DEL FRÍO Y MEDIDAS DE DESINTOXICACIÓN**

El Plus de Frío se devenga única y exclusivamente cuando el personal que trabaje dentro de las cámaras frigoríficas, en funcionamiento y con una temperatura igual o inferior a 5 grados centígrados, tenga un tiempo mínimo de permanencia en dichas cámaras del 25% de toda su jornada laboral, ajustándose a la normativa de descansos en su jornada efectiva diaria de trabajo para los trabajos realizados en cámaras frigoríficas y de congelación y ello con independencia de la categoría o funciones que tengan o realicen el personal afectado, siendo el único elemento



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

determinante para este plus el período real de permanencia en las cámaras en las condiciones descritas, es decir, si este período supera o no el porcentaje indicado. Así, en estos supuestos el personal percibirá un plus de frío mensual del 20% de su salario base. Igualmente percibirá dicho plus el personal que desarrolle su jornada laboral total y efectiva dentro de cámaras frigoríficas con una temperatura entre 5 y 10 grados.

Las empresas quedan obligadas a dotar a dicho personal de las prendas adecuadas en materia de Seguridad y Salud Laboral, y necesarias para la realización de su cometido.

**ARTÍCULO 16.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL**

1. Requisitos legales previos: De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo y la inaplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, y durante la vigencia del mismo, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores cuando concurran los requisitos exigidos legalmente.

2. Comunicación del Acuerdo obtenido: En caso de obtenerse acuerdo entre las partes (empresa y representantes de los/as trabajadores/as) deberá ser notificado el texto del acuerdo a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

**ARTÍCULO 17.- PROCEDIMIENTO**

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que se tramitará en la forma y plazos siguientes.

1. Inicio: El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, haciendo constar expresamente:

- Nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los/as solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.
- Identificación y justificación de la representación en que actúa.
- Exposición clara del objeto del período de consultas y de la discrepancia o discrepancias surgidas, así como la pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

2. Reunión de la Comisión Paritaria: La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de 15 días hábiles -excluyendo sábados, domingos y festivos- desde la fecha de la recepción del escrito de inicio para conocer y deliberar respecto a las discrepancias sometidas a su consideración.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

## TÍTULO III: JORNADA, DESCANSO Y FESTIVOS

### ARTÍCULO 18.- JORNADA MÁXIMA

La jornada anual será de 1795 horas de trabajo efectivo. No obstante, se pacta expresamente la distribución irregular de la jornada para facilitar la apertura y actividad de los establecimientos, debiendo ser compensado, con tiempos de descanso el deslizamiento horario en períodos de 21 días. En los supuestos de jornada continuada la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso de 20 minutos, durante la jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al fin de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Se fomentará que la jornada laboral sea continuada con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, salvo que las circunstancias productivas o las necesidades organizativas de la empresa no lo permitan.

Se establece el descanso semanal efectivo de dos días que se disfrutará según el siguiente sistema:

- En aquellos centros de trabajo donde de forma habitual se cierren los domingos, el descanso semanal será el domingo y otro día de la semana, que será rotativo o fijo, según las necesidades del centro de trabajo.

- En aquellos centros de trabajo que permanecen abiertos los siete días de la semana, el descanso semanal será de dos días, rotativos o fijos, que se establecerán según las necesidades de la tienda o empresa.

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a comunicar el Calendario Laboral a los representantes de sus trabajadores/as al comienzo de cada año, en el que se hará constar la distribución de la jornada semanal con el horario de trabajo, días festivos, descansos semanales y entre jornadas, y vacaciones, debiéndose exponer el calendario en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de la organización del trabajo con sujeción al Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente. Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la empresa, los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales y Secciones Sindicales tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización del trabajo, así como a todas aquellas materias que contempla la normativa vigente.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Las personas trabajadoras deberán, en casos excepcionales, como son: las entregas urgentes a clientes, descargas de contenedores, preparación de pedidos, u otros imprevistos tales como enfermedades, accidentes y absentismo, a finalizar la tarea comenzada dentro de la jornada laboral. Las horas que por este motivo excedan de la jornada laboral, serán compensadas con tiempo de descanso conforme a lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo.

Se respetarán, en cualquier caso, las peculiaridades de los horarios de Navidad, Año Nuevo, Reyes y aperturas de domingos y festivos.

No obstante, los domingos y festivos que la ley de Comercio permita la apertura, éstos serán recuperados por las personas trabajadoras, en un número igual al de las horas trabajadas.

En el resto de las Empresas los festivos, serán recuperados en igual número de horas que las trabajadas. En ambos casos estas horas se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras. Si no hubiera acuerdo entre las partes, estas horas serán disfrutadas en el periodo de dos meses desde dicho festivo o domingo trabajado.

En cualquier caso, será voluntario por parte de la persona trabajadora, el trabajar en domingos y festivos autorizados en su apertura por la citada Ley de Comercio o normas concordantes, con excepción de las zonas turísticas y empresas de apertura todo el año.

En zonas turísticas y establecimientos de apertura todo el año, será voluntario por parte de la persona trabajadora, el trabajar los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre.

Sin embargo, en aquellas empresas en que, por acuerdo de las partes, de forma colectiva o individual, vinieran empleando otra fórmula en la recuperación de los domingos y festivos más beneficiosa para las personas trabajadoras, se aplicarán en lugar de lo anterior.

**ARTÍCULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ambas partes ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar la creación de empleo acuerdan prohibir la realización de horas extraordinarias de carácter ordinario.

En caso de que por causas de fuerza mayor se tengan que realizar, las mismas se compensaran mediante tiempos equivalentes de descanso, que serán disfrutados por la persona trabajadora a dentro de los dos meses siguientes a su realización.

**ARTÍCULO 20.- INVENTARIOS**

En los días de realización de inventarios o en los de preparación de ventas especiales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada. Como regla general, la persona trabajadora deberá ser notificada de la variación de horario con 7 días naturales de antelación, salvo que haya razones de fuerza mayor que impidan cumplir con dicho plazo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por las empresas que tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos al año.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por costumbre en el Sector, entendiéndose por tal, aquellos en los que venga haciéndose antes de la entrada en vigor del presente convenio, o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, debiendo empezarse los mismos necesariamente en día laborable, salvo en el caso de que coincidan con los 2 inventarios generales que se realizaran en domingos o festivos.

El tiempo dedicado a los inventarios, tanto en domingos y festivos, como fuera de la jornada del día laborable, será compensado con tiempo equivalente de descanso, respetando siempre los limites de jornada diaria establecida legalmente en cada momento, actualmente la jornada máxima está establecida en 9 horas. La recuperación de este descanso se deberá hacer efectiva, salvo causas justificadas, entre otras: vacaciones, incapacidad temporal y causas organizativas o productivas acreditadas, en el período de los 21 días siguientes a la jornada realizada, debiendo la Empresa fijar el tiempo de su disfrute, salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. No obstante, en aquellos casos que esta recuperación, una vez solicitada por escrito, por causas no justificadas e imputables a la Empresa, no se haya podido disfrutar en el periodo reseñado, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, a su elección, una compensación económica de 8 euros por hora trabajada en sustitución del tiempo de recuperación o, en su defecto, una compensación temporal por el tiempo equivalente.

Las empresas entregarán a la persona trabajadora el día del inventario una justificación de dichas horas realizadas.

Se considerarán como horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

**ARTÍCULO 21.- VACACIONES ANUALES**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año.

Con objeto de estimular la asistencia al trabajo, aquella persona trabajadora que no haya faltado al trabajo ningún día disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones al año. En relación con el día de más de vacaciones, la falta de asistencia al trabajo por cualquier licencia que la persona trabajadora disfrute por derecho recogido en la Legislación laboral vigente no debe computarse como falta al trabajo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 22.- PERIODOS DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES**

a) Las vacaciones anuales se pueden fraccionar en dos periodos, de mutuo acuerdo, con la única salvedad de que ninguno de ellos sea inferior a 10 días, los cuales nunca deberán comenzar en sábados ni en domingo, debiéndose comenzar el disfrute de las mismas el lunes o siguiente día hábil.

b) La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías y sistemas vigentes en cada empresa.

c) Aquellos periodos que puedan coincidir con las vacaciones escolares serán utilizados preferentemente por las personas trabajadoras con hijos en edad escolar.

d) En cada empresa se fijará cada año el planning de vacaciones para el año siguiente, de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno. Si no hubiera acuerdo entre la representación de las personas trabajadoras o en su defecto con las personas trabajadoras, el orden de preferencia para la elección de las vacaciones se fijará por sorteo. De tal forma que se sortearán los turnos de salida de vacaciones, continuando en períodos posteriores de manera rotatoria.

**TÍTULO IV: CONDICIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

Las personas trabajadoras de todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua colaboradora de la Seguridad Social, tendrán derecho a que se les complemente las prestaciones correspondientes hasta el 100% de sus retribuciones mensuales, a partir de la fecha de la baja, en los siguientes casos:

- En los supuestos de IT por accidente de trabajo, mientras dure la baja por accidente.
- En los supuestos de IT por enfermedad que requiera hospitalización, mientras dure la hospitalización.
- En los supuestos de I.T. por enfermedad oncológica, lo que dure la enfermedad.
- En el supuesto de IT por enfermedad sin hospitalización, un máximo de 3 meses dentro de un periodo de 12 meses.

En el caso de que la baja médica sea por accidente de trabajo y este se produzca como consecuencia de la falta o errónea utilización las prendas de protección individual o los mecanismos de protección de las maquinarias, no se cobrará dicho complemento.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En todos los supuestos relacionados en los párrafos anteriores, el abono del 100% del salario la persona trabajadora en situaciones de IT incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, estén o no prorrateadas mensualmente.

**ARTÍCULO 24.- REVISIÓN MÉDICA**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria a cargo de los respectivos Servicios de Vigilancia de la Salud con los que las empresas tengan concertados sus servicios. Las personas trabajadoras contratadas como operadores de ordenadores tendrán, además, derecho a una revisión semestral médica ocular igualmente a cargo de las empresas.

Se establece el derecho individual de cada persona trabajadora de conocer los resultados de su revisión médica con lenguaje claro e inteligible, garantizándosele la confidencialidad de sus datos sanitarios, respetándose el derecho a la intimidad y no discriminación.

**ARTÍCULO 25.- PRENDAS DE TRABAJO**

En los casos en que la empresa exija determinada uniformidad, se proveerá a las personas trabajadoras con las prendas para la realización de las distintas actividades, la provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, siendo éstas propiedad de la empresa.

Las prendas de trabajo deberán ser devueltas a la empresa en caso de extinción de la relación laboral, cualquiera que fuera la causa de la misma. Dichas prendas han de ser devueltas limpias y planchadas.

**TÍTULO V: LICENCIAS**

**ARTÍCULO 26.- LICENCIAS**

**Licencias retribuidas.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece, sin perjuicio de las que a tal efecto dispone el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración de su grupo profesional, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o registrarse oficialmente como parejas de hecho. El alcance y significado del término "pareja de hecho" será el acuñado por nuestro ordenamiento jurídico.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En caso de matrimonio de un familiar de primer grado o segundo grado se podrá utilizar uno de los 3 días de Asuntos propios sin necesidad de acuerdo y/o autorización de la empresa. En todo caso, será imprescindible la previa comunicación y justificación a la empresa, con un plazo mínimo de antelación de diez días naturales.

b) Por nacimiento de hijo/a: 4 días.

c) Cinco 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 por consanguineidad 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.

d) Por fallecimiento:

- De cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y parientes consanguíneos o afines de primer grado de la persona trabajadora, 5 días.

- De otros parientes consanguíneos o afines de hasta segundo grado, 2 días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en mas del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de diez días, salvo urgencia que tendrá que ser justificada a petición de la empresa, tendrá derecho a tres días o veinte horas, por año natural o su parte proporcional, por asuntos propios, que no serán acumulables al período vacacional. Sin embargo, aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de menos de un año podrán disfrutar de un día o su parte proporcional en horas, con un mínimo de 120 días de permanencia, debiendo ser acordada la fecha de su disfrute, por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de la empresa.

El derecho al disfrute de esta licencia estará sujeto a las siguientes condiciones:

- De los 3 días, tan sólo uno podrá ser disfrutado en sábado.
- No podrá coincidir con la de otra persona trabajadora del mismo centro.
- No se solicitará para el disfrute en el mes de diciembre.

No obstante, la empresa y la persona trabajadora podrán acordar otros acuerdos, respetando siempre la premisa del mutuo acuerdo.

En este artículo la referencia al cónyuge de la persona trabajadora se extenderá a la persona que conviva maritalmente con la persona trabajadora.

**ARTÍCULO 27.- EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CUIDADO DEL LACTANTE**

1. El empresario procurará que la trabajadora embarazada, mientras se halle en dicho estado, ocupe un puesto de trabajo lo más adecuado posible a su situación.

2. Las partes se remiten, en cuanto a las condiciones del disfrute del permiso por nacimiento, a las condiciones fijadas por la normativa general vigente en cada momento, si bien se podrá acumular al periodo vacacional que le corresponda.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por:

a) La reducción de su jornada en una hora, pudiendo entrar en su puesto de trabajo una hora después o salir del mismo una hora antes.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

b) El permiso de lactancia se podrá acumular para su disfrute, a petición de la persona trabajadora, bien al periodo de vacaciones anual, o bien a disfrutar en el periodo que las personas trabajadoras decidan.
c) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si ambos trabajan.

4. Las vacaciones podrán ser disfrutadas inmediatamente antes o después de los periodos establecidos en el presente artículo, a opción de la persona trabajadora, comunicándolo previamente a la empresa, promoviendo con ello la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración determinada por la legislación vigente en ese momento de manera ininterrumpida, ampliable en la adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de lo que establezca la legislación vigente en ese momento en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especialmente dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen ambos, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen en ese momento.

7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del adoptado/a, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizara el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado. La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Todo lo no expuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en los artículos 34, 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.



Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIA**

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

2.- La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado 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 dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen 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 esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**TÍTULO VI: MODALIDAD DE CONTRATACION**

**ARTÍCULO 29.- MODALIDADES CONTRACTUALES**

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales de contratación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley.

**ARTÍCULO 30.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

a) Contrato por circunstancias de la producción.

En lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la causa del contrato sea el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, la duración máxima de este contrato será de 6 meses. En los casos que el contrato se concierte por tiempo inferior al máximo previsto en este párrafo, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, con una sola prórroga hasta dicho máximo.

b) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

De conformidad con el apartado 5, letra g) del mencionado artículo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a las personas trabajadoras la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30%, de las horas ordinarias objeto del contrato.

**ARTÍCULO 31.- DETERMINACIÓN DE LAS PLANTILLAS FIJAS Y CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS**

I. Las empresas vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje mínimo de plantilla fija del 60%, en proporción a la media del año anterior.

II. Será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses que la empresa tenga, como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de personas trabajadoras con contrato indefinido del 60% y, por lo tanto, de carácter indefinido. De no observarse dicho porcentaje, estas contrataciones se considerarán realizadas en fraude de ley, y por tanto con carácter indefinido.

III. De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del R.D. 2.720/98, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la contratación eventual por circunstancias de la producción, se establece, con el presente acuerdo, la adecuada relación de la plantilla fija y eventual del sector Comercio de Alimentación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Así, se explica y justifica la eventualidad necesaria en las empresas del sector para atender las necesidades del servicio en base a las fluctuaciones de la demanda comercial, campañas, creación o ampliación de un establecimiento, ferias, ventas especiales o promociones de productos propios o de terceros.

IV. Si una empresa se fracciona y divide su plantilla en otras empresas, cada una de las nuevas vendrá obligada a mantener el porcentaje que ya estuviera consolidado en la inicial. Las partes negociadoras no pueden establecer supuestos de hecho distintos de los tasados legalmente para la celebración de los contratos eventuales.

V. Con objeto del cumplimiento del acuerdo de empleo establecido, las empresas deberán verificar con la Representación Legal de los/as trabajadores/as, o en su caso con las personas trabajadoras, en el plazo de treinta días desde la fecha de cumplimiento, el porcentaje de plantilla fija inicial y, durante el primer trimestre de cada año, con posterioridad, a través de los TC1 y TC2, en cuanto a la plantilla media del año anterior y del número de personas trabajadoras con contrato indefinido.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Conforme a lo dispuesto al Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE del 3 de diciembre), las empresas con un número de personas trabajadoras igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellos al menos el 2% sean discapacitados.

## TÍTULO VII: INGRESO Y EXTINCIÓN DE CONTRATO

### ARTÍCULO 32.- INGRESOS

Los puestos de trabajo existentes en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo se cubrirán con arreglo a la legislación en vigor, por libre designación de las empresas o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente convenio.

### ARTÍCULO 33.- PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 personas trabajadoras:
  GRUPO III: seis meses.
  GRUPO II: tres meses.
  GRUPO I: dos meses.

- Empresas de más de 50 personas trabajadoras:
  GRUPO IV Y V: seis meses.
  GRUPO III Y II: tres meses.
  GRUPO I: dos meses.

Solo se entenderá que la persona trabajadora estará sujeta al periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y por la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Estos periodos de prueba serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo, cualquiera que sea el motivo de esta.

### ARTÍCULO 34.- COMUNICACIÓN DE CESE O PREAVISO DE CESE

Para el caso de que la persona trabajadora decida cesar de forma voluntaria en su prestación de servicios a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, y con una antelación mínima de quince días naturales.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de esta obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, las empresas comunicarán a la persona trabajadora la finalización de su contrato con 15 días mínimo de antelación. No siendo así, le serán abonados en la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de plazo incumplido, más su equivalente en partes proporcionales, con el máximo de quince días de salario más partes proporcionales.

**ARTÍCULO 35.- FINIQUITO**

1- Empresas con Representación Legal de los/as trabajadores/as.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese debiera ir acompañado de un recibo de finiquito o propuesta del mismo en el modelo que figura en el Anexo II del presente convenio en el que se habrán de especificar con toda claridad las cantidades y conceptos que debe cobrar, debiendo estar fechado y sellado por la empresa.

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En la firma del recibo de finiquito, la persona trabajadora podrá estar asistida por un/a representante de los/as trabajadores/as, quien debiera dar el visto bueno a su firma debiendo, en caso contrario, constar la renuncia expresa de la persona trabajadora a la asistencia de un/a representante.

2.-Empresas sin Representación Legal de los/as trabajadores/as.

En el supuesto de que no existiese Representantes de los/as trabajadores/as, los modelos de finiquitos (Anexo III) serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Tenerife, quien consignará la fecha cumplimentando la diligencia obrante en el mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma de la persona trabajadora.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente no surtirán efecto alguno para acreditar la baja de la persona trabajadora, ni la recepción de la cantidad en ellos consignados.

Las personas trabajadoras que a su finalización de contrato tengan que cobrar finiquito se les abonarán los atrasos correspondientes. Sin que por haber firmado el recibo de finiquito se considere renuncia expresa de la persona trabajadora a percibir dichas cantidades.



Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

## TÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTÍCULO 36.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

### ARTÍCULO 37.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos injustificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos a la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. 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 hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo, limpieza personal y utilización de joyas, bisutería o complementos ornamentales y personales cuando puedan afectar al proceso productivo, higiene y uniformidad de la empresa.

8. No llevar la uniformidad completa, cuando esta haya sido entregada por la empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 38.- FALTAS GRAVES**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u 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 calificado como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.

5. 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.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9. La continuidad y habitual falta de aseo, limpieza personal y utilización de joyas, bisutería o complementos ornamentales y personales, cuando puedan afectar al proceso productivo, higiene y uniformidad de la empresa.

**ARTÍCULO 39.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de seis meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El no observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

a) El no usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

c) Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los/as trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

e) El no cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras 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.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, existencias y documentos de la empresa.

6. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

8. Originar riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

9. Falta notoria de respeto o consideración al público.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

10. Los malos tratos de palabra u obra la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

11. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

14. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, será hecho constitutivo de falta grave.

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

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

17. Faltar o ausentarse de los inventarios sin causa justificada.

18. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este. 19. El pedir o aceptar regalos de los proveedores, sea cual sea el valor del producto.

20. Incumplimiento o fraude de los requisitos para la concesión o disfrute de las excedencias especiales.

**ARTÍCULO 40.- 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ARTÍCULO 41.- SANCIONES MÁXIMAS Y PRESCRIPCIÓN**

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:
   - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
   - Despido.

Prescripción: La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días, para las faltas graves, a los 20 días y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

**TÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PREVENCIÓN DEL ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**ARTÍCULO 42.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

1. La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene y Salud en el trabajo que supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales y realizar una remisión a la normativa preventiva.

2. La persona trabajadora está obligada a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

3. En la inspección y el control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el/la empresario/a, la persona trabajadora tiene derecho a participar por medio de los delegados/as de prevención en el centro de trabajo.

4. El/la empresario/a, en materia de formación preventiva, artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica práctica, suficiente y adecuada, en



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuándo se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

## TÍTULO X: COMISIÓN PARITARIA

### ARTÍCULO 43.- COMISIÓN PARITARIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente convenio con sede en el domicilio social de las Organizaciones Sociales o Empresariales firmantes.

Las partes acuerdan el sometimiento expreso de los Conflictos Colectivos a la Comisión Paritaria, sin menoscabo de las competencias del Tribunal Laboral Canario.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y cuatro serán representantes de los/as empresarios/as afectados/as por el mismo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores/as ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia. Quienes serán libremente designados por las partes.

### ARTÍCULO 44.- PROCEDIMIENTO

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, según la calificación dada a los mismos por cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto la Comisión debiera resolver en el plazo de quince días naturales y en el segundo, en el plazo de cinco días naturales.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra parte el orden del día, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que debiera celebrarse la reunión.

En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán someter la cuestión a mediación o arbitraje, o, en su caso, ejercitar las acciones que legalmente corresponda.

### ARTÍCULO 45.- FUNCIONES

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria conocerá, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, de todos aquellos asuntos relativos a la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

4. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para mejor desarrollo y aplicación del mismo.

5. Información sobre los conflictos colectivos planteados.

**ARTÍCULO 46.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones conjuntas en materia de formación profesional, por la que se eleven los niveles de capacitación. Y es por ello, que se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, a fin de aprovechar sus plenos efectos, comprometiéndose a establecer planes unitarios de actuación, reciclaje y capacitación en todos y cada uno de los puestos de trabajo, presentes o futuros, concretándose en planes de formación continuada.

Asimismo, las organizaciones firmantes para llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para personas trabajadoras en activo acuerdan constituir una Comisión Mixta de Formación, de acuerdo con los principios y previsiones del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

**TITULO XII: GRUPOS PROFESIONALES. DEFINICIÓN**

**ARTÍCULO 47.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Las personas trabajadoras que presten sus servidos en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

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

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

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

**ARTÍCULO 48.- FACTORES DE VALORACIÓN**

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de líneas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 personas trabajadoras), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructuras de dicha empresas.

**ARTÍCULO 49.- GRUPOS PROFESIONALES.**

**DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas, siguiendo un método de trabajo específico, en total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

GRUPO PROFESIONAL II

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

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas y equipos. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y de mando, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Se incluye también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas profesionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional “V” de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración.

Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

**ARTÍCULO 50.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**

Dentro de la organización del trabajo, las empresas efectuarán los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este convenio, en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior o igual categoría.

**ARTÍCULO 51.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

Para la realización de trabajos de superior e inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**TÍTULO XIII: DERECHOS Y GARANTÍAS**

**ARTÍCULO 52.- DERECHOS SINDICALES**

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los/as miembros de Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L. O. L. S.) les reconocen.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, las horas sindicales podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

La petición de acumulación de horas deberá ser formulada por escrito a la empresa, conteniendo el correspondiente acuerdo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, con la conformidad de los/as representantes que hayan procedido a ceder sus horas.

**ARTÍCULO 53.- COMITÉ INTER-CENTROS**

I) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas islas o municipios, se constituirá un Comité Inter-centros, como órgano de representación colegiado, para la resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de una misma empresa, deben ser tratados con carácter general.

Al Comité Inter-centros le será de aplicación lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Inter-centros se regirá en su funcionamiento por su propio Reglamento, que debiera ser aprobado en cada empresa.

II) El número máximo de componentes del Comité Inter-centros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en empresa.

Para la distribución de puestos entre sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71 2.b, del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de miembro de Comité Inter-centros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Inter-centros se comunicará al SEMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Inter-centros.

III) Serán competencias del Comité Inter-centros las siguientes:

1- Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la situación de producción y ventas de esta, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como a cerca de las previsiones



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

del/la empresario/a sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

2- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del ARTICULO 8 y la notificación de las prorrogas, así como las de denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el 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 a estos.

4- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del/la empresario/a de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Restructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como 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, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa. Así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

9- Informar a los/as representantes de todos los temas y cuestiones señaladas en este numero III en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

IV) Los informes que deban emitir los comités a tenor de las competencias conocidas, en los apartados 4 y 5 de este número III anterior deben elaborarse en el plazo de quince días.

V) En todo lo concerniente a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, serán competentes los Comités Inter-centros, en las empresas que existiesen.

**ARTÍCULO 54.- TRIBUNAL LABORAL CANARIO**

Las Partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas de competencia que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

**TÍTULO XIV: IGUALDAD EN EL TRABAJO, VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ARTÍCULO 55.- TRABAJADORAS/ES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Se entiende por "violencia de genero", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiendo por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo trabajador, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Del derecho que asiste a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retributiva, de reducir jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, apartado modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo Grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada/o a comunicar la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso alguno.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece que “no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, (…) las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

**DISPOSICIONES FINALES**

**COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Se determinan y constituyen las Comisiones Paritarias con los siguientes criterios:

**1.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, ya constituida continuará en las mismas condiciones y desarrollo que hasta la firma del presente convenio, con la salvedad de la composición de sus miembros, que será determinada en la primera reunión que celebre cada comisión, con la finalidad de dar participación a cada una de las partes firmantes del presente convenio.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Además, la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral propondrá los criterios de seguimiento en las empresas de la realización de las preceptivas Evaluaciones de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Carga Mental y de los Planes de Prevención determinadas en las mismas.

**2.- COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

En el seno de la Comisión paritaria de este convenio se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por cinco miembros, designando las organizaciones empresariales y sindicales firmantes los miembros de cada una ellas.

La representación sindical se regirá por el porcentaje de representación en el momento del inicio de la negociación del convenio colectivo, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los planes de igualdad en las empresas del ámbito del Convenio de Alimentación para la provincia de Santa Cruz de Tenerife. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad. Donde principalmente se desarrolle:

1. Principio de igualdad de trato y oportunidades.

2. No discriminación en las relaciones laborales; acceso al empleo; clasificación profesional, formación profesional; Promoción profesional; retribución y demás condiciones de trabajo, así como la protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.

3. Los planes de igualdad de las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel y otras medidas de promoción de la Igualdad.

**REESTRUCTURACIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS**

Como consecuencia de actualizar el presente convenio y adecuar el mismo a la realidad de la actividad empresarial existente actual, se acuerda reformular los grupos y categorías profesionales. Con el fin de equiparar las categorías Para facilitar la equiparación de las categorías profesionales anteriores a las actuales se ha establecido el siguiente cuadro de equivalencias:



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

| | *Denominación Actual* | *Antigua Denominación* |
|---|---|---|
| **GRUPO I** | Visitador/a | Visitador/a de Auto Servicio |
| | Auxiliar Administrativo/a | Cobrador/a |
| | | Telefonista |
| | | Auxiliar Administrativo/a |
| | | Profesional de Oficio |
| | | Rotulista |
| | Limpiador/a | Personal de Limpieza |
| | Mozo/a Especialista | Mozo/a Especialista |
| | Mozo/a | Mozo/a |
| | Ayudante/a Dependiente/a | Envasador/a Reponedor/a |
| | | Ayudante/a Dependiente/a |
| | | Aprendiz |

| | *Denominación Actual* | *Antigua Denominación* |
|---|---|---|
| **GRUPO II** | Dependiente/a | Representante Vendedor/a |
| | | Cajero/a |
| | | Dependiente/a |
| | Oficial Administrativo/a | Contable |
| | | Oficial Administrativo/a |
| | | Secretario/a |
| | Conductor/a | Conductor/a de 1ª y 1ª Especial |
| | | Conductor/a de 2ª |

| | *Denominación Actual* | *Antigua Denominación* |
|---|---|---|
| **GRUPO III** | Recepcionista de Mercancía | Recepcionista de Mercancía |
| | Jefe/a de Sección | Jefe/a de Sección |
| | Enc. Sec. Supermercado | Enc. Sec. Supermercado |
| | Comprador/a | Comprador/a |

| | *Denominación Actual* | *Antigua Denominación* |
|---|---|---|
| **GRUPO IV** | Encargado/a de Establecimiento | Jefe/a de Establecimiento |
| | | Encargado/a de Establecimiento |
| | Responsable Administrativo/a | Jefe/a Administrativo/a |
| | Responsable de Grupo | Jefe/a de Grupo |
| | Responsable de Departamento | Jefe/a de Mantenimiento |
| | | Jefe/a de Almacén |
| | | Jefe/a de Taller |
| | Titulado Medio o Superior | Analista Programador |

| | *Denominación Actual* | *Antigua Denominación* |
|---|---|---|
| **GRUPO V** | Director/a | Director/a |
| | Director/a de Área | Jefe/a de Personal |
| | | Jefe/a de Administración |
| | Responsable de Área | Jefe/a de Compras |
| | | Jefe/a de Ventas |
| | | Jefe/a de Serv. Técnicos |
| | | Jefe/a de Expansión |



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran la categoría de cajero/a y que vinieran tratando las actividades de Cajero/a de forma independiente a la labor de dependiente/a les serán respetadas tanto la condición de categoría de cajero/a en nómina como las funciones correspondientes en caja.

**ANEXO I:**

**TABLAS SALARIALES AÑO 2022**

| GRUPO V<br>CATEGORIAS | Salario<br>Anual 2022 | Salario<br>BASE | Prorrateo Paga VERANO | Prorrateo Paga DICIEMBRE | Total Salario<br>Mensual |
|---|---|---|---|---|---|
| Director/a | 18.293,95 | 1.306,71 | 108,89 | 108,89 | 1.524,50 |
| Director/a de Area | 15.549,15 | 1.110,65 | 92,55 | 92,55 | 1.295,76 |
| Responsable de Area | 15.549,15 | 1.110,65 | 92,55 | 92,55 | 1.295,76 |
| **GRUPO IV<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2022** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Encargado/a Establecimiento | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Responsable Administrativo/a | 14.268,97 | 1.019,21 | 84,93 | 84,93 | 1.189,08 |
| Responsable de Grupo | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Responsable de Departamento | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Titulado/a Medio o Superior | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| **GRUPO III<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2022** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Enc. Sec. Supermercado | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Recepcionista Mercancía | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Jefe/a de Sección | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Comprador/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| **GRUPO II<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2022** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Dependiente/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Oficial Administrativo/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Conductor/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| **GRUPO I<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2022** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Visitador/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Auxiliar Administrativo/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Limpiador/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Mozo/a Especialista | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Mozo/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |
| Ayudante/a Dependiente/a | 14.000,00 | 1.000,00 | 83,33 | 83,33 | 1.166,67 |

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

## TABLAS SALARIALES AÑO 2023

| GRUPO V<br>CATEGORIAS | Salario<br>Anual 2023 | Salario<br>BASE | Prorrateo Paga VERANO | Prorrateo Paga DICIEMBRE | Total Salario<br>Mensual |
|---|---|---|---|---|---|
| Director/a | 19.025,70 | 1.358,98 | 113,25 | 113,25 | 1.585,47 |
| Director/a de Area | 16.171,06 | 1.155,08 | 96,26 | 96,26 | 1.347,59 |
| Responsable de Area | 16.171,06 | 1.155,08 | 96,26 | 96,26 | 1.347,59 |
| **GRUPO IV<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2023** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Encargado/a Establecimiento | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Responsable Administrativo/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Responsable de Grupo | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Responsable de Departamento | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Titulado/a Medio o Superior | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| **GRUPO III<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2023** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Enc. Sec. Supermercado | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Recepcionista Mercancía | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Jefe/a de Sección | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Comprador/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| **GRUPO II<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2023** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Dependiente/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Oficial Administrativo/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Conductor/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| **GRUPO I<br>CATEGORIAS** | **Salario<br>Anual 2023** | **Salario<br>BASE** | **Prorrateo Paga VERANO** | **Prorrateo Paga DICIEMBRE** | **Total Salario<br>Mensual** |
| Visitador/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Auxiliar Administrativo/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Limpiador/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Mozo/a Especialista | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Mozo/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |
| Ayudante/a Dependiente/a | 15.120,00 | 1.080,00 | 90,00 | 90,00 | 1.260,00 |



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

**ANEXO II: Modelo de recibo finiquito de la relación laboral**

Don/ña..... que ha trabajado en la empresa.....desde.....hasta .....con la categoría de ..... declara que ha recibido de ésta la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total por su baja en la empresa.

Queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida con la firma del presente recibo finiquito, manifestando expresamente que nada mas tiene que reclamar.

En ....., a ..... de..... de .....

FIRMA: EL/LA TRABAJADOR/A.

El/La trabajador/a (1)..... hace uso de su derecho a que esté en la firma un/a representante legal de los/as trabajadores/as de la empresa.

(1) SI o NO.

FIRMA: EL/LA REPRESENTANTE.

Fecha de la expedición: .....

SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA.

*Este recibo no tendrá validez sin sello y firma de la empresa correspondiente.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

**ANEXO III: Modelo de recibo finiquito de la relación laboral**

Empresa .....

Trabajador/A.....

El/La que suscribe, trabajador/a hasta la fecha de la referida Empresa, reconoce haber recibido en este Acto, la cantidad de Euros, constitutivas del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber resuelto el contrato de trabajo con fecha..... y causar baja en la Empresa el día .....

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado/a y finiquitado/a por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

.....de .....de .....
(Fdo. EL/LA TRABAJADOR/A)

DILIGENCIA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO.

El cumplimiento de lo acordado en el artículo 38 del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Distribución Alimentaria No Especializada.

(Firma y Sello y Visado)

Fecha.....

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

**ANEXO IV: Glosario**

A los efectos del presente convenio se entenderá:

**ACTIVIDAD MIXTA.-** Se entiende por actividad mixta la de aquellas empresas que realizan sus actividades mediante al menos dos de las configuraciones siguientes: supermercados, super servicios, autoservicios y/o cash & carry.

**COMERCIO NO ESPECIALIZADO.-** Es la actividad de comercio que no se limita o circunscribe a la especialidad sobre un producto determinado o gama de productos análogo y que se desarrolla con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabaco, droguería y limpieza.

**SUPERMERCADOS.-** Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies de entre 2.499 y 120 metros cuadrados.

**SUPER SERVICIOS.-** Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies de entre 399 y 120 metros cuadrados.

**AUTOSERVICIOS.-** Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies de entre 399 y 120 metros cuadrados.

**DETALLISTAS.-** Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies menores de 399 metros cuadrados.

**CASH & CARRY.-** Establecimientos mayoristas que operan en régimen de libre servicio, con independencia de su superficie.

**MAYORISTAS, IMPORTADORES Y DISTRIBUIDORES.-** Empresas que tengan por actividad la importación, venta y distribución de productos de consumo.



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

*Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.*