CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE BAZARES

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 86, de 19/07/2017.

Vigencia: desde 01/01/2017 hasta 31/12/2020.

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

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE BAZARES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (BOE 01/06/84) y Decreto 1241/2016, de 19 de septiembre (BOC 27/09/2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2. Notificar a la Comisión Negociadora.

3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo, ……

CONVENIO COLECTIVO DE BAZARES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA 2017-2020

Artículo 1. Partes firmantes y Ámbito de aplicación

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representaciones empresariales, FDEC (Federación de Desarrollo Económico y Comercial), ASPECOTE, AECPArona (Asociación de Empresarios y Comerciantes de Arona), y FTAC (Federación de Trabajadores Autónomos de Canarias). Y, de otra parte, como representación sindical, Comisiones Obreras (CC.OO.), 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 del Comercio de Bazares.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las Empresas y trabajadores/as del sector del Comercio de Bazares. Están dentro del ámbito del convenio las empresas de venta de todo tipo de artículos de bazar, dentro de su actividad principal.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas del actual Convenio serán de obligatoria aplicación en toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro años entrando en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2020.

Para el año 2017 serán las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas, aplicando un 1,6% de aumento revisables según el IPC real de carácter nacional resultante del año 2017, en el caso de que éste fuera superior al incremento inicial establecido para el citado año 2017, adjuntándose la tabla salarial para el año 2017.

La revisión salarial para los años 2018-2019-2020, los salarios se incrementarán en base al IPC real de carácter nacional de cada año anterior, revisables según el IPC real resultante de cada año de vigencia, en el caso de que éste fuera superior al incremento inicial establecido para cada uno de los citados años.

En el mismo porcentaje serán revisados los complementos y conceptos salariales establecidos en el presente Convenio.

En el mes de enero de cada año, una vez conocido el resultado del IPC real de carácter nacional, la Comisión Paritaria se reunirá al solo efecto de elaborar las tablas según lo determinado, al objeto de su registro y publicación.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del vigente Convenio Colectivo habrá de formularse en tiempo y forma, según las normativas vigentes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración.

Una vez denunciado el presente Convenio perderán vigencia las cláusulas obligacionales. A la finalización del convenio, si no se hubiere denunciado, éste prorrogará su contenido normativo año por año hasta la aprobación de un nuevo convenio.

En el supuesto de que no se produjera denuncia, se prorrogará el convenio y se aplicará sobre la tabla salarial la variación experimentada en el índice nacional de precios al consumo durante el último año de vigencia legal del convenio.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se constituye a efectos de aplicación, vigilancia e interpretación y demás funciones que se le determinen en el presente Convenio, una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de las empresas y seis representantes de los trabajadores y trabajadoras del sector.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos temporalmente por cualquier otro perteneciente a la organización del sustituido, previa notificación a las Organizaciones participantes. Se permitirá la asistencia de dos asesores a las reuniones de la Comisión Paritaria, que actuarán con voz pero sin voto, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, se permite el voto delegado, acreditado por escrito y siempre que recaiga en otros miembros de la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede en la Casa Sindical, Calle Méndez Núñez, 84, plantas 5ª, 9ª 11ª, Santa Cruz de Tenerife.

FUNCIONAMIENTO

De la convocatoria.

Para convocar la Comisión Paritaria será necesaria petición por escrito dirigida a las Organizaciones integradas en la misma, de al menos el 50% de sus miembros.

En la convocatoria se especificarán los temas a tratar y fecha y hora de la reunión. Entre la convocatoria y la fecha de reunión, habrán de mediar, como mínimo 10 días y como máximo 15 días, salvo acuerdo expreso o tácito en contrario.

Los asuntos planteados, con carácter general, deberán resolverse en el plazo máximo de 15 días. Por acuerdo expreso de las partes, podrán establecerse otros plazos.

Del modo de proceder de las reuniones.

De las reuniones se levantará acta, que será aprobada y firmada al término de las mismas por los asistentes o delegándose la firma a dos interventores, uno por la Representación Empresarial y otro por la Representación de los trabajadores y trabajadoras. En este último supuesto, las actas podrán ser firmadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la reunión.

De los acuerdos.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones.

En caso de no obtenerse acuerdo, se recogerá en el acta las diferentes posturas, pudiendo las partes acudir a cualquier organismo administrativo y/o judicial para la defensa de sus intereses.

Los miembros iniciales de la Comisión Paritaria serán:

Por los Sindicatos firmantes:
Por CC.OO. - 2 representantes.
Por U.S.O. - 2 representantes.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Por U.G.T. - 2 representantes.

Por la parte empresarial:
Por la Federación de Desarrollo Económico y Comercial – 2 miembros
Por ASPECOTE – 2 miembros
Por la Asociación de Empresarios y Comerciantes de Arona (ACEPArona) – 1 miembro
Por la Federación de Trabajadores Autónomos de Canarias (FTAC-Uatae) – 1 miembro

Artículo 6. Contratación

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo deberá encontrarse en algunas de las siguientes situaciones.

1. Personal fijo o de plantilla: Son aquellos trabajadores/as admitidos por la empresa sin pactar modalidad especial en cuanto a duración de su contrato.

2. Personal con contrato temporal: Son aquellos trabajadores/as admitidos por la empresa pactando una determinada modalidad de contrato, con duración determinada en el tiempo, en consonancia con las que regule en todo momento la Ley.

A. Contratación Eventual por Circunstancias de la Producción. Se pacta expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (artículo 15, b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) será de doce meses dentro de un período de referencia de dieciséis meses. La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga.

La empresa no podrá contratar a mismo trabajador/a hasta que transcurra íntegramente el citado período de referencia. Es decir, en el plazo de tiempo transcurrido entre la finalización del contrato y el período máximo de 16 meses.

El período de referencia para la contratación eventual por circunstancias de la producción incluye la duración máxima del contrato de doce meses y el período de cuatro meses antes del cual el trabajador/a no puede ser contratado/a por la empresa a través de dicha modalidad contractual.

En tal sentido la duración de un contrato eventual por circunstancias de la producción deben transcurrir cuatro meses para volver a ser contratado/a el/la mismo/a trabajador/a en la empresa por dicha modalidad contractual cuando la duración del contrato ha sido de doce meses y en el caso de que haya sido inferior, el tiempo entre la duración del contrato y el período de referencia de 16 meses.

Del mismo modo, aquellos contratos eventuales que sean sometidos a más de una prórroga se entenderán hechos en fraude de ley.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

El contrato eventual por circunstancias de la producción deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Contratación por obra o servicio determinado. De conformidad con el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores se establecen como eventos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa sujetos a contratación del trabajador/a por obra o servicio determinado acontecimientos extraordinarios en la actividad del establecimiento, debiéndose definir claramente las circunstancias que lo originan.

3. Contrato a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo comparable.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores/as que presten sus servicios regularmente será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

El trabajador/a podrá acordar una jornada inferior con el empresario si el motivo es la conciliación de la vida laboral y personal o por motivos formativos.

El número de horas complementarias pactadas factibles de formalizar, no podrá exceder del 30 por ciento de las ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el primer párrafo de este artículo.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante un período de dos o más año, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. A tal efecto las empresas deberán informar a sus trabajadores/as sobre las vacantes que pudieren existir.

Todos los contratos cualquiera que sea su modalidad, tendrán que realizarse por escrito y entregar copia del mismo a los/as representantes legales de los trabajadores/as, entendiendo como tales a las Secciones Sindicales y Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, para dar cumplimiento al art. 8 del Estatuto de los Trabajadores o norma que en futuro la sustituya. Antes de la finalización de dichos contratos, la empresa entregará por escrito, comunicación de la finalización del mismo, así como propuesta detallada de liquidación que deberá especificar, con toda claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador/a, los correspondientes atrasos de Convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si éstos correspondieran.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

4. Contratos fijos:

Las empresas mantendrán un mínimo de personal de contratación indefinida, incluidos los contratos fijos discontinuos, en proporción a la media del año anterior, descontando para dicho cálculo las contrataciones eventuales específicas para campañas (navidad y rebajas), atendiendo a:

1.- La obligación de cubrir un porcentaje de plantilla fija, no será de aplicación en aquellas empresas con un número inferior a 10 trabajadores/as.

2.- Las empresas con una plantilla de más de 10 trabajadores/as, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje mínimo de contratos fijos indefinidos, según la siguiente escala:

Empresas de 11 a 20 trabajadores/as: un mínimo de un 25%
Empresas de 21 a 50 trabajadores/as: un mínimo de un 35%
Empresas de 50 a 100 trabajadores/as: un mínimo de un 45%
Empresas de más de 101 trabajadores/as: un mínimo de un 55%

3.- Las empresas que pongan en marcha nuevos establecimientos no vendrán obligadas a cumplir las escalas de referencia durante los primeros veinticuatro meses (2 años), a contar desde el días de su apertura, interpretando las partes que se justificara la contratación eventual en las empresas de nueva apertura por cuanto el período de veinticuatro (24) meses es el necesario para fijar la plantilla media y para efectuar la selección del personal fijo que la empresa o establecimiento debe cumplir.

4.- Si una empresa se fracciona y divide su plantilla en otras empresas bajo la misma línea de grupo, cada una de las nuevas vendrán obligadas a mantener el porcentaje de plantilla fija que ya estuviera consolidado en la inicial.

5.- El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente convenio, a partir de la fecha establecida para su cumplimiento, supone la imposibilidad de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos eventuales por circunstancias de la producción por más de seis meses establecida en el artículo 6.a. del convenio, por lo que, con independencia de mantener la obligación de cumplir el porcentaje de plantilla fija pactado, los contratos ampliados al amparo del artículo 6.a., sin cumplir al pacto de empleo exigido, deberán ser declarados en fraude de ley y, por tanto, de carácter indefinido.

Las empresas que vinieran teniendo un porcentaje superior de plantilla fija establecida, mantendrán dicho porcentaje.

Artículo 7. Período de prueba

Al inicio de la relación laboral se establecerá un período de prueba que en ningún caso será superior a los siguientes plazos:

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

Personal Técnico Titulado: 6 meses.

Resto de Personal: 1 mes.

Si un trabajador/a ha estado vinculado a la empresa que le contrate, con otro contrato, para el mismo grupo profesional, el nuevo no contendrá período de prueba alguno. La situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales que afecte al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose de nuevo a partir de la fecha del alta médica, computándose a todos los efectos, dicho período, como antigüedad del trabajador/a en la empresa. En el caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, no interrumpirá el período de prueba.

Artículo 8. Trabajos de superior e inferior categoría

Las empresas por necesidad de producción podrán destinar a los trabajadores/as a una superior e inferior categoría. Cuando el cambio se efectúe por tiempo superior a siete jornadas de trabajo, la empresa estará obligada a notificarlo al Comité de Empresa o Delegado de Personal. En todo caso, la notificación del cambio del trabajador/a tendrá que realizarse por escrito. La inobservancia de esta formalidad la exonera de cualquier responsabilidad.

Si el cambio a superior categoría se efectúa por un período superior a seis meses en el período de un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador/a consolidará el salario real de dicha categoría superior. La retribución del trabajador/a en tanto que desempeñe trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma a todos los efectos.

Igualmente podrán asignarse a un trabajador/a servicios de inferior categoría, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional, por período que no exceda de tres meses en el plazo de un año o de cinco en el plazo de dos años, sin que pueda sufrir merma alguna la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso no se podrá asignar más de 15 días hábiles seguidos de forma continuada, salvo acuerdo expreso en contrato de trabajador/a y empresa. Estas asignaciones deberán tener causa que justifique la movilidad por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 9. Contrato de formación

Se estará a lo dispuesto en el ar. 11 del Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollen y el presente convenio colectivo.

Las empresas podrán realizar este tipo de contratación con una duración mínima de seis meses y con el máximo establecido por Ley.

La utilización de este tipo de contratación, en fraude de Ley, se someterá a los efectos previstos en la Ley.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

El máximo de trabajadores/as así contratados en las plantillas de las empresas no podrán exceder de la siguiente escala:

a) Centros de hasta 5 trabajadores/as, 1
b) Centros de 6 a 10 trabajadores/as, 2
c) Centros de 11 a 25 trabajadores/as, 4
d) Centros de 26 a 40 trabajadores/as, 5
e) Centros de 41 a 50 trabajadores/as, 6
f) Centros de 51 a 100 trabajadores/as, 10
g) Centros de 101 a 250 trabajadores/as, 12
h) Centros de 251 trabajadores/as en adelante, el 10% de la plantilla.

Los Salarios aplicables a los 9 primeros meses de contratos de formación serán del 75% establecido en el presente Convenio.

A partir de los 9 meses les será de aplicación el 100% del salario del presente Convenio.

Artículo 10. Jornada

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será según la siguiente escala:

Año 2017: 1800 horas anuales efectivamente trabajadas

Año 2018: 1790 horas anuales efectivamente trabajadas

Año 2019: 1780 horas anuales efectivamente trabajadas

Año 2020: 1767 horas anuales efectivamente trabajadas

La distribución irregular de la jornada establecida en el párrafo anterior se realizará, por cada empresa de acuerdo con la legislación en vigor.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma no inferior a 30 minutos. Estos períodos de descanso diario, en jornada continuada serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de los menores de 18 años, el período de descanso diario en jornada continuada, tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. Estos períodos de descanso diario, en jornada continuada, serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

La jornada diaria máxima ordinaria, con carácter general, se establece en nueve horas.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a cada trabajador/a, el cuadro horario laboral anual de su jornada. Además, suministrará a los delegados de personal y comité de empresa, los cuadros horarios laborales generales, asimismo, se publicarán en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual, en el primer trimestre del siguiente año.

La jornada no deberá nunca confundirse con horario de apertura y cierre de la empresa, que estará en todo momento en disposición de la empresa.

En aquellos municipios donde se declare festivo el martes de Carnaval, se disfrutará el lunes como festivo. Dicho día podrá ser sustituido, a iniciativa empresarial, por la ampliación en un día de las vacaciones. En aquellas empresas donde se viniera considerando el martes de Carnaval como festivo, se disfrutará el lunes como festivo.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un día y medio de descanso interrumpido a la semana, de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Los menores de 18 años tendrán derecho a dos días ininterrumpidos.

El cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser distribuido entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o centro de trabajo mediante el disfrute de 48 horas de descanso semanal pudiéndose acumular en períodos de dos semanas, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de la empresa con el trabajador/a.

Asimismo, la empresa podrá distribuir el día y medio de descanso de los trabajadores/as entre las tres posibilidades siguientes:

Domingo y tarde del sábado o domingo y mañana del lunes, respetándose las 12 horas de descanso entre jornada según lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a catorce. En este último caso, también se establecerán turnos rotativos de lunes a domingo, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario del trabajador/a y la empresa.

Podrá separarse el medio día respecto del día completo para su disfrute en otro día de la semana, mediante acuerdo expreso de trabajador/a y empresa.

De la misma manera podrá ser distribuido el período de descanso semanal de menores de 18 años.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Ningún trabajador/a, salvo acuerdo en contrario, podrá trabajar en horario de sábado por la tarde, durante más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no afectará al período comprendido entre el 1 de diciembre al 15 de enero, ambos inclusive, en el que el trabajador/a sí podrá trabajar más de dos sábados consecutivos.

En supuestos no previstos por la empresa, y en todo caso, en los días especiales de venta de diciembre y enero, comprendidos en el período de 1 de diciembre a 15 de enero, ambos inclusive, las empresas podrán variar la jornada establecida el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias, esto es dinerariamente o en los porcentajes de descanso establecidos en el artículo siguiente. En ningún supuesto, podrá variarse la jornada de un trabajador/a más de dos días consecutivos, respetando, en todo caso, que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien como mínimo 12 horas, salvo en el supuesto de artículo 19 de R.D. 151/95, de 21 de septiembre, en trabajos en régimen de turnos.

En cualquier momento del año, la representación de cada empresa y los/as trabajadores/as de la misma, podrán acordar la modificación de la jornada de diciembre y enero, así como el trabajo en los festivos declarados exentos de la prohibición de apertura.

A los efectos de hallar el valor de horas extraordinarias, para las empresas que realicen el cálculo de estas horas, semanalmente, se considerará que la semana tiene una jornada, según la siguiente escala:

Año 2017: 39,70 horas semanales.
Año 2018: 39,50 horas semanales.
Año 2017: 39,30 horas semanales.
Año 2017: 39,00 horas semanales.

En todo caso, en los días 24 y 31 de diciembre terminará a las 18:30 horas.

Artículo 11. Horas extraordinarias

1.- La prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial, por el Gobierno Nacional o el Gobierno de Canarias, será en régimen de horas extraordinarias. El trabajador/a antes de finalizar el mes de febrero, comunicará a la empresa, por escrito, su decisión acerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral en régimen de horas extraordinarias, en estos días. De no producirse tal comunicación, se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación.

La prestación de trabajo en este supuesto de horas extraordinarias serán abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Dicho descanso, podrá, por acuerdo entre la empresa y trabajador/a, acumularse a las vacaciones. Para los contratos celebrados pasados los plazos establecidos en este párrafo, la notificación sobre la voluntariedad será, superado el período de prueba, en un plazo de 15 días.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

A excepción de lo establecido en el artículo anterior, y en el supuesto anterior, ningún trabajador/a podrá ser obligado a ampliar su jornada normal, mediante la realización de horas extraordinarias, salvo, en el supuesto contemplado en el artículo 35, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, la negativa de la realización de horas extra no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán en períodos de descanso, de disfrute en los cuatro meses siguientes, en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria efectivamente realizada. No obstante la empresa y el trabajador/a podrán pactar su abono, de forma dineraria, que en ningún caso podrá ser inferior al abono del coste de cada hora con un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y las que se realicen en festivo o domingos con un recargo del 100%.

2.- HORAS EXTRAORDINARIAS EN DÍAS LABORABLES.

El valor de las horas extraordinarias en días laborables se calculará sobre el salario hora ordinaria y teniendo un recargo del 50%.

3.- PRESTACIÓN DE SERVICIO EN DOMINGO Y FESTIVOS.

Respetando lo señalado en el punto 1 del presente artículo, aquellos municipios que tengan libertad horaria, por ser declarados Turísticos, o tengan declarada la Zona de Gran Afluencia en su territorio, y por consiguiente abran de forma continua, se entenderá que no hay horas extras de domingos y festivos, siempre y cuando no se exceda de la jornada máxima legal permitida (39 horas semanales).

Los festivos trabajados, independientemente de su descanso semanal de dos días, serán compensados por la prestación de trabajo en este supuesto, abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Por acuerdo entre las partes se podrá disfrutar por una hora trabajada por dos a disfrutar en los 4 meses siguientes. Si no hubiera acuerdo entre las partes, se acumularán al período de vacaciones.

Los turnos en los centros que tengan esa apertura se aplicarán los días de descanso de forma consecutiva y rotatoria.

4.- HORAS EXTRAORDINARIAS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

El valor de las horas extraordinarias realizadas en estos días, domingos y festivos se calculará sobre el salario hora ordinaria teniendo un recargo del 100%.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por 2 horas de descanso; estas compensaciones de horas extraordinarias se

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

realizarán acumulándolas en jornadas completas preferentemente, a disfrutar en los 4 meses siguientes.

En todos los supuestos, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se excedan de los 20 minutos a partir de la hora del cierre, la primera fracción superior a 30 minutos computará como una hora extraordinaria.

El módulo para el cálculo y el pago dinerario del complemento por horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir el salario anual real establecido en el presente convenio, por el número de horas de la jornada anual.

Artículo 12. Vacaciones

El personal en el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales, con carácter rotativo, respetando las formalidades en cualquier caso contempladas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En los dos primeros meses del año, las empresas de común acuerdo con los trabajadores y trabajadoras o el Comité de Empresa o Delegado de Personal elaborarán el cuadro de vacaciones de acuerdo con el apartado a). El personal femenino tendrá derecho a acumular las vacaciones a continuación del descanso posparto, si bien quedará condicionado a que lo notifique a la empresa en el citado período de vacaciones.

Las vacaciones anuales no podrán comenzar en domingo, ni festivo.

Artículo 13. Licencias, excedencias y suspensiones del contrato

Licencias.

El trabajador/a, avisando por escrito, con la posible antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas por las causas que a continuación se detallan, con debida justificación:

15 días por matrimonio y 18 en caso de traslado fuera del archipiélago.

5 días en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos o conviviente acreditado.

3 días en caso de fallecimiento de hermano.

2 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de los parientes citados en el apartado b. Y conviviente acreditado anualmente y dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, anualmente.

2 días al año por enfermedad de hijo/a para el caso de que se tuviesen 1 ó 2 hijos. Para el caso de que se tengan 3 ó más hijos, serán 3 días al año en total, para su acompañamiento a las

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

visitas médicas o asistencia a su domicilio, justificándose tal extremo mediante certificado médico.

5 días en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente acreditada, salvo en caso de complicación del parto, en cuyo caso, se ampliará en tres días más.

1 día en caso de matrimonio de hijo o hermano, coincidente con la fecha de la celebración de la ceremonia.

2 días por asuntos propios anualmente. En este supuesto no será necesaria su justificación, salvo que los días coincidan con el principio o final de las vacaciones o en el período especial de ventas del 1 de diciembre al 15 de enero. En estos dos supuestos sí será necesaria justificación.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, siendo opción de la trabajadora en dividir en dos fracciones de media hora o de disfrutar, esta hora, de forma ininterrumpida. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad

En general tendrán además las que establezca a legislación al respecto.

Estas licencias se entienden de días naturales.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado y siempre que tuviera algún hijo menor de 16 años, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir del quinto día.

Reducciones de jornada por motivos familiares.

Mientras la legislación mantenga estas posibilidades, el trabajador/a tendrá derecho a:

1.- En el caso de licencia por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, podrá el/la trabajador/a sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

Excedencias.

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma, si bien tendrán igualmente derecho, caso de que el período sea inferior a cinco años. El período inicial de excedencia podrá ser prorrogado por el trabajador/a hasta la finalización del período de excedencia concedida de, al menos dos meses, habiéndose de indicar igualmente, con exactitud el período de la prórroga.

En los contratos que se formalicen con los/as trabajadores/s interinos que sustituyan a los/as excedentes habrán de señalarse la fecha en la que finaliza la excedencia del sustituido/a, advirtiéndose del derecho que le asiste a éste, de solicitar la prórroga podrá optar por causar baja en la empresa o continuar con el mismo carácter de interino mientras dure la prórroga. Cuando el trabajador/a pase a la situación de excedencia voluntaria y la empresa no creyese necesario cubrir el puesto vacante, podrá no obstante, en fecha posterior, contratar a un trabajador/a interino por el período que reste de excedencia, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

El trabajador/a en excedencia será readmitido/a automáticamente al mismo puesto de trabajo debiendo comunicar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de dos meses antes de la finalización de la misma.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Los trabajadores/as 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

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

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

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

En lo demás, se estará a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Suspensión del contrato de trabajo.

Serán las previstas en la Ley.

Artículo 14. Mujer trabajadora

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, un puesto de trabajo distinto al suyo que no resulte penoso para su estado, sin que ello suponga una merma en sus percepciones económicas, finalizada la causa que motivó el cambio procederá a su reincorporación a su destino original.

El empresario, en materia de embarazo, maternidad, lactancia y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ajustará a lo previsto en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, se ajustaría a lo previsto, en todo momento, en la Ley, en cuanto a permisos, suspensiones, lactancia y excedencias. No obstante, en cuanto a los períodos de lactancia se acuerda que podrán ser acumulados por la trabajadora, en jornadas completas, para su disfrute al período de vacaciones anual y por tanto, se tendrá derecho a su disfrute inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad.

Artículo 15. Retribuciones

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, pertenecientes a empresas del sector de comercio de bazares de la provincia de S/C de Tenerife, percibirán las siguientes retribuciones:

Salario Base: Cada categoría profesional percibirá mensualmente lo establecido en la tabla salarial anexa.

Complemento Personal: Cada trabajador/a que tenga derecho a este concepto en función del anterior convenio percibirá mensualmente lo establecido en la nómina.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Gratificaciones Extraordinarias: Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán 4 pagas extraordinarias consistentes en 30 días de sueldo base de convenio más el complemento personal, si tuviese derecho a él, percibiéndola en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Plus de Idiomas: Con carácter de complemento personal, el conocimiento y empleo de idiomas será retribuido con un recargo del 10% sobre el sueldo base del convenio. Para la concesión de este complemento tendrá el trabajador/a que acreditar formalmente sus conocimientos mediante presentación de documentos de titulación expedido por un centro homologado. Al trabajador/a que se le niegue la percepción de este complemento, no podrá exigírsele la utilización de sus conocimientos de idiomas.

Dietas: Los trabajadores/as que, por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 16,54 euros para el año 2017 o a una media dieta de 9,92 euros para el año 2017.

Kilometraje: El trabajador/a que use su propio vehículo para desplazarse a realizar alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho al abono por parte de la empresa de 0,19 euros por kilómetro efectuado.

Plus de Peligrosidad: Los trabajos que merezcan la condición de peligrosos tales como vigilante sereno, vigilante jurado y otros se abonarán con un incremento del 10% sobre el sueldo base. Será competencia de la Jurisdicción Laboral, determinar la peligrosidad de las funciones desempeñadas, en caso de desacuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado.

Plus de caja: el personal que trabaje en el departamento de caja y por motivo del cuadre diario de la misma, se viera obligado a permanecer durante un tiempo nunca superior a 30 minutos, después de haber finalizado su jornada, percibirá un plus de 39,63 euros mensuales.

Artículo 16. Ceses voluntarios

La dimisión o abandono voluntario del trabajador/a de su puesto de trabajo, a los efectos de extinción del contrato del artículo 49.1.d) del Estatuto de Los Trabajadores, deberá producirse precedida de un preaviso escrito del trabajador/a, con quince días de antelación, donde se exprese la voluntad del trabajador/a de dimitir del puesto de trabajo.

Artículo 17. Retirada del carné de conducir

Se garantiza el puesto de trabajo y la ocupación efectiva durante seis meses, por una sola vez, a la categoría profesional de conductor-repartidor en el caso de suspensión de carné de conducir por la autoridad competente, teniendo el trabajador/a dos opciones: Una, ocupar un puesto de trabajo con una categoría inferior hasta que le devuelvan el carné y pueda ocupar su categoría profesional, para la que fue contratado. La segunda opción es la de solicitar una excedencia por el tiempo de la suspensión del carné.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este artículo no se aplicará en los supuestos de que la suspensión del carné de conducir se produzca como consecuencia de una infracción cometida bajo los efectos de alcoholemia o drogadicción o por sentencia judicial.

Artículo 18. Ayuda por hijo incapacitado

Las empresas como ayuda complementaria a la Seguridad Social, satisfarán a los trabajadores/as que tengan hijos disminuidos físicos, una cantidad de 19,64 euros mensuales por hijo en tales circunstancias.

Artículo 19. Incapacidad temporal

Al personal que esté en situación de IT causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo a partir del primer día de baja hasta el límite máximo de 16 meses.

En caso de IT por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) las empresas atenderán las siguientes normas:

Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo. En los demás casos, para la primera baja:

- En empresas con menos de 15 trabajadores/as, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este artículo hasta un límite de 8 meses.
- En empresas con 15 ó más trabajadores/as, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo hasta un límite de 12 mensualidades.

Para la segunda baja, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo a partir de los primeros 14 días y hasta un límite de seis meses.

Por el tiempo que los trabajadores/as estén disfrutando del complemento establecido en este Artículo no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias.

Las empresas de menos de quince trabajadores que sustituyesen a los trabajadores en situación de IT con una nueva contratación no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido, desde el momento en que se produzca la sustitución. La sustitución se realizará mediante contrato de interinidad. En la nómina de los trabajadores sustitutos figurará la indicación de la identidad de la persona sustituida.

Teniendo en cuenta que en el supuesto en que el trabajador no hubiere cotizado el período mínimo legalmente previsto para tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal, la empresa no debe abonar o descontar dicha prestación del salario de este trabajador, cuando se dé este caso, no se aplicará el presente Artículo.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Artículo 20. Prendas de trabajo

La empresa que obligue a sus trabajadores/as a una determinada forma de vestir se hará cargo del importe de dichas prendas. Los/as trabajadores/as deberán hacer buen uso de las citadas prendas.

Cada empresa determinará el número de prendas que ha de entregarse anualmente a cada trabajador/a, no pudiendo ser en ningún caso, menos de tres mudas al año, siempre y cuando sea necesaria su renovación.

Artículo 21. Revisión médica

Las empresas, los representantes de los trabajadores/as y en su caso, los trabajadores/as velarán por la práctica de reconocimientos médicos periódicos y gratuitos de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. En caso de producirse el mismo, el trabajador/a disfrutará de media jornada laboral para su realización.

Artículo 22. Seguridad y Salud e igualdad de trato entre hombres y mujeres

1. COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Se creará una comisión de Seguridad y Salud que vigilará y pondrá en marcha en las empresas, los siguientes criterios.

2.- Vigilancia de la salud

Los/as trabajadores/as del sector de comercio de Bazares tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos, por ello se elaborarán y desarrollarán protocolos de vigilancia de la salud de los/as trabadores/as en todos y cada uno de los puestos de trabajo y se confeccionará un historial médico laboral de cada uno/a de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por dicha revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores/as del turno de noche, le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

3.- Evaluaciones de Riesgos

3.1 El procedimiento y los diversos métodos de realización de las evaluaciones de riesgos y consiguiente planificación de la actividad preventiva serán acordados por el C.S.S., y expresados y aprobados en el "Procedimiento para la Evaluación de Riesgos". Los riesgos tipo ergonómico se realizarán a partir de evaluaciones de riesgos específicas. Haciendo especial hincapié en los informes de manipulación manual de carga, posturas forzadas, movimientos repetitivos y pantalla de visualización de datos que se deberán realizar con carácter inicial y cuando las circunstancias de la empresa hayan cambiado se tendrá que revisar.

4.- Riesgos Psicosociales

4.1 En cumplimiento de la L.P.R.L. y del R.S.P. los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen.

4.2 La evaluación de los riesgos psicosociales y sus consiguientes actualizaciones en las empresas, se realizarán con el método que se acuerde en el seno del comité de seguridad y salud siempre y cuando se den los requisitos de validez, fiabilidad y asegure la participación de los trabajadores/as.

4.3 Se priorizarán las medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo derivado de Ritmos de trabajo elevados y sobrecarga de trabajo.

4.4 La realización de la evaluación de riesgos psicosociales no debe superar los 2 (dos) años a partir de la firma del presente convenio.

5.- Formación

5.1 La Empresa garantizará, como mínimo, 1 curso o jornada personal/año a todo el personal, destinadas a la formación en Salud Laboral. Atendiendo con prioridad a la formación que tenga relación con los accidentes acontecidos en la empresa o las enfermedades profesionales.

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

1.- En el seno de la Comisión paritaria de este convenio se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por siete miembros, designando las organizaciones empresariales y sindicales firmantes los miembros de cada una ellas. La representación sindical se regirá por e 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.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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 sector de Comercio de Textil, Calzado y Piel. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad en:

2.- Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.- No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del Comercio de Textil, Calzado y Piel de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

2.1 Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

2.2 Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, e todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador/a por razón de su sexo.

2.3 Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que se establece en el presente Convenio y en la clasificación de funciones y niveles a negociar durante la vigencia del mismo, debe basarse en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos, excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

2.4 Promoción profesional. Se realizará mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

2.5 Formación profesional. En las acciones formativas las empresas garantizarán a su personal el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores/as del sexo menos representado.

2.6 Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

2.7 Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el presente convenio en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo las partes negociadoras adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.8 Demás condiciones de trabajo. Facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores/as, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

2.9 Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona ni situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico o deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.- Los planes de igualdad de las empresas de Comercio de Bazares y otras medidas de promoción de la Igualdad.

3.1 Las empresas de Comercio d Textil, Calzado y Piel están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en todo caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3.2 En el caso de las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

3.3 Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Artículo 23. Seguro de vida

Las empresas contratarán un seguro de vida que asegure el riesgo de defunción de sus trabajadores/as que tengan, al menos, cinco años de antigüedad y por una indemnización equivalente a cinco mensualidades de importe igual al último percibido por el trabajador/a.

Artículo 24. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este convenio compensan y absorben las existentes, sea cual sea la causa que las originó, hasta su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen de las mismas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A partir de la publicación del presente Convenio, las diferencias salariales correspondientes al año 2017, se abonarán en un período de 4 meses, como máximo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el sector de comercio de bazares sólo podrá permanecerse dos años en las categorías de Ayudante de Dependiente/a y Auxiliar de Caja de 2ª, pasados los cuales, ascenderá a la categoría inmediatamente superior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: CATEGORÍAS PROFESIONALES, FUNCIONES Y NIVELES SALARIALES

Tras la firma del presente convenio, en un plazo de 30 días, se constituirá una comisión de trabajo formada por 1 representante de cada una de las organizaciones firmantes del presente Convenio, para definir las funciones de las categorías y grupos profesionales, así como la reorganización de las categorías en las tablas salariales.

Una vez formulado el acuerdo de la comisión se dará traslado del mismo a la comisión negociadora para que acuerde la incorporación del texto al presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: SALARIOS MÍNIMOS GARANTIZADOS

Los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo no serán inferiores al Salario Mínimo que para cada año establezcan por Real Decreto la cantidad por 14 pagas, siendo las actualmente reflejadas en el Convenio Colectivo del Comercio de Bazares, las cantidades expuestas en las tablas salariales, anexo I, por 16 pagas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente convenio sucede a los anteriores suscritos para el sector comercio de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, derogado en su integridad el contenido de los mismos, de acuerdo con el artículo 86.4 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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

DISPOSICIÓN FINAL

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2017

TABLA SALARIAL COMERCIO DE BAZARES DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (38000445011984)	2017
TABLA UNIFICADA	1,60%
CATEGORIAS	
PERSONAL TECNICO TITULADO	
Titulado Grado Superior	830,82
Titulado Grado Medio	742,98
Técnico Sanitario	693,88
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a General	888,49
Jefe/a de División	816,03
Jefe/a Personal	801,32
Jefe/a Compras	801,32
Encargado/a General	801,32
Jefe/a de Sucursal	801,32
Jefe/a de Almacén	729,57
Jefe/a de Grupo	729,57
Jefe/a de Sección Mercantil	713,24
Encargado/a Establecimiento	706,03
Intérprete	706,03
PERSONAL MERCANTIL	
Viajante	706,03
Corredor/a de Plaza	706,03
Dependiente/a	706,03
Ayudante/a	706,03
Aprendiz	706,03
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Director/a Administrativo/a	889,00
Jefe/a División Administrativo/a	816,02
Jefe/a Administrativo/a	760,42
Contable y Cajero/a	725,34
Secretario/a, pers. Oficio 1ª, Conductor/a Repartidor/a	706,03
Oficial Administrativo/a	706,03
Auxiliar Administrativo/a	706,03
Aspirante	706,03
Auxiliar de Caja	706,03

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

PERSONAL SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de Sección	713,26
Dibujante	742,86
Escaparatista	725,27
Ayudante de Montaje	706,03
Delineante	706,03
Visitador/a	706,03
Contador/a y Rotulista	706,03
Jefe/a de Taller	706,03
Personal de Oficio de 1ª, Técnico en RTV	706,03
Personal de Oficio de 2ª	706,03
Personal de Oficio de3ª	706,03
Capataz/a	706,03
Mozo/a Especializado/a	706,03
Ascensorista	706,03
Empaquetador/a	706,03
Reparador/a de medias	706,03
Cosedor/a de Sacos	706,03
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	706,03
Cobrador/a	706,03
Vigilante/a	706,03
Personal Limpieza por horas	3,86

POR LA PARTE SOCIAL

POR LA PARTE EMPRESARIAL

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.