

Dirección General de Trabajo

EDICTO

37

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo provincial del SECTOR COMERCIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, para los años 2016-2019, suscrito por la Comisión Negociadora 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 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de

Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo provincial del SECTOR COMERCIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, para los años 2016-2019, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2.862 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LAS PALMAS PARA LOS AÑOS 2016-2019.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de las empresas pertenecientes a los siguientes subsectores del Comercio:

- - Mayoristas de Alimentación
- - Distribución Alimentaria no especializada
- - Minoristas de Alimentación
- - Supermercados
- - Piel, Cuero y Calzado
- - Textil
- - Bazares de Comercio Múltiple
- - Librerías y Papelerías
- - Ópticas
- - Pescaderías

Y todos aquellos establecimientos mercantiles cuyas actividades estén reguladas como tales y estén afectadas por el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, de 21 de marzo de 1996.

Se excluyen del presente Convenio los siguientes subsectores del Comercio:

- - Comercios de Automóvil, Camiones, Motocicletas, Maquinaria Industrial,...
- - Comercio de Ferretería,...
- - Comercio del Mueble
- - Comercio del Vidrio
- - Comercio de Toldos, etc...

A los efectos del presente Convenio se entenderá:

DISTRIBUCIÓN ALIMENTARIA NO ESPECIALIZADA.- Es la actividad mixta de comercio no especializado, en establecimientos que tengan la configuración de Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Cash & Carry.

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

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL: Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de Las Palmas.

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

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL: El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA: La duración del presente Convenio será de 4 años, entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. el día 1 de enero de 2016 y finalizando el periodo de vigencia el 31 de diciembre del 2019.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente.

Una vez establecida la denuncia automática acordada y en relación a lo señalado en el artículo 86. 3, párrafo 4 del Estatuto de Los Trabajadores, la partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo continuará vigente en todas sus condiciones hasta que sea sustituido por otro, con un máximo de dos años, desde la denuncia automática.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 1 de Octubre de 2019, constituyéndose la mesa negociadora a tal efecto.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- DE LA CONTRATACIÓN: La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales 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.

a) Contrato eventual

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

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de referencia desde el inicio de 16 meses. En los casos en los 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 para Obra o Servicio Determinado

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real-Decreto 1/995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Las campañas específicas como las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

La duración total del contrato no podrá superar los 2 años, siendo susceptible de iniciarse el vínculo contractual con un mínimo de 6 meses y, prórrogas cuya duración mínima serán de 6 meses.

C) Contratos a tiempo parcial.

Se establece la posibilidad de incrementar las horas complementarias, hasta un 40%, a los contratos a tiempo parcial, ya se trate de modificación de contrato o de nuevas contrataciones.

ARTÍCULO 7.- PERÍODO 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:

Personal Directivo Técnico Titulado: 6 meses

Personal de Mando Intermedio: 3 meses

Personal Administrativo: 3 meses

Personal Subalterno, Obrero o de Oficios Varios: 2 meses

Solo se entenderá que el trabajador estará sujeto al periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y por el trabajador, 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 periodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Será nulo el periodo de prueba que se establezca en el segundo contrato en la empresa con la misma categoría.

ARTÍCULO 8.- CLÁUSULA DE PREAVISO: Para el caso de que el trabajador 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.

El incumplimiento por parte del trabajador 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, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión con, al menos, quince días naturales de antelación.

De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con un máximo de quince días de salario.

CAPÍTULO 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 de los Anexos I, II, III y IV, que constituyen las percepciones básicas mínimas y en su caso los complementos determinados en el presente Convenio.

El pago de dicho «salario anual», se podrá hacer:

- a) Prorrateándolo en doce mensualidades.

b) En doce mensualidades más dos pagas y una Bolsa de Vacaciones, todas de igual cuantía, se abonarán el 15 de julio, el 15 de diciembre y al comienzo del periodo vacacional, respectivamente.

Forma de pago: Las retribuciones se abonarán cualquiera que sea su naturaleza, mediante pago en efectivo, cheque, pagaré o transferencia bancaria.

ARTÍCULO 10.- TRABAJO NOCTURNO: El trabajo realizado en el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis horas de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

El personal que realice trabajo nocturno percibirá el plus complementario para el personal de noche equivalente al 20% del salario base especificado en las tablas salariales. No obstante este plus salarial podrá ser reducido por la empresa en la liquidación mensual salarial en función del absentismo del trabajador en el periodo de liquidación de referencia, con arreglo al siguiente esquema:

Absentismo por faltas justificadas: reducción proporcional del plus en función de los días de falta al trabajo.

Absentismo por faltas no justificadas: según el siguiente cuadro.

ABSENTISMO	REDUCCIÓN DE DÍAS DE PLUS
1 día	2 días
2 días	5 días
3 días	10 días
4 días o más	1 mes

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD: COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA: Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1998 estuviesen contratados percibirán, en su caso, a partir de la entrada en vigor de este Convenio y por el concepto de COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA, que ad personam se les establece, la cantidad que hasta ese momento viniesen percibiendo como complemento de antigüedad.

Dicho complemento personal de permanencia es no absorbible y no compensable, y queda excluido de los incrementos salariales producidos o que puedan producirse durante toda la vigencia de este Convenio. No obstante ello, a aquellos trabajadores que a lo largo de lo que reste del año 1999 hubiesen cumplido un nuevo tramo del complemento de antigüedad, se les respetará ese derecho e incrementarán el Complemento Personal de Permanencia en el porcentaje o cantidad que les hubiese correspondido por el de antigüedad.

Queda derogado, en el ámbito de este Convenio, el complemento personal de antigüedad establecido en la Ordenanza Laboral de Comercio derogada y en los anteriores Convenios Colectivos de la Provincia de Las Palmas de este sector.

ARTÍCULO 12.- GRATIFICACIONES ESPECIALES: El personal no escaparatista que realice, con carácter normal la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial un plus del DIEZ POR CIENTO de su salario convenio mensualmente.

ARTÍCULO 13.- PLUS DEL FRÍO Y MEDIDAS DE DESINTOXICACIÓN: El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo de 25% de su jornada laboral percibirá un plus del 20% de su salario reglamentario. Quedando las empresas obligadas a dotar a dicho personal de las prendas adecuadas y necesarias para la realización de su cometido.

ARTÍCULO 14.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL: Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación a aquellas empresas que acrediten fehacientemente pérdidas en los dos últimos ejercicios contables que pongan en riesgo la supervivencia de la misma en caso de aplicarse dichos compromisos.

Lo establecido en esta cláusula de descuelgue afectará sólo a la revisión salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el resto del Convenio colectivo.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso a consecuencia de dicha situación, observando respecto a ello el debido sigilo profesional.

Procedimiento: El citado descuelgue se producirá de manera automática conforme al procedimiento que a continuación se establece:

Las empresas que por sus condiciones especiales se acojan a este artículo, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los propios trabajadores, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de publicación del presente convenio.

A la anterior comunicación se acompañará la documentación acreditativa de la situación de déficit o pérdidas. Correspondientes a los dos últimos ejercicios.

Recibida la comunicación de descuelgue, se convocará una reunión de la Comisión Paritaria dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo celebrarse la reunión antes de los diez días siguientes a la recepción de la solicitud de descuelgue salarial.

La Comisión Paritaria examinará la documentación y autorizará, o no, el descuelgue salarial en el plazo máximo de treinta días contados a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría, limitándose la decisión a la comprobación del cumplimiento de los requisitos de este artículo y a la autorización del descuelgue salarial o denegación del mismo.

ARTÍCULO 15.- JORNADA LABORAL: La jornada máxima anual será de 1795 horas de trabajo efectivo, distribuida en jornadas de 40 horas de trabajo semanales. No obstante, se pacta expresamente, la distribución irregular de la jornada para facilitar la apertura y actividad de los establecimientos, debiendo ser compensado, el exceso o el defecto de horas que por ello se produzca sobre la jornada de 40 horas referida, con igual tiempo de descanso o de trabajo en el tiempo de las 3 semanas naturales siguientes a aquella en que se produjo.

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

En los supuestos de jornada continua superior a 6 horas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso de 20 minutos durante la jornada.

Las empresas estarán obligadas a comunicar el Calendario Laboral a los representantes de sus trabajadores al comienzo de cada año, en el que se hará constar la distribución de la jornada anual 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.

Los trabajadores 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, en las empresas, en las que la ley de Comercio permita su apertura en un número determinado de domingos y festivos, éstos serán recuperados por los trabajadores en igual número de horas que la trabajadas; en el resto de las empresas los festivos serán recuperados en igual número de horas que las trabajadas, en ambos

casos se disfrutarán estas horas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, acumulando estas horas, en lo posible, en jornadas completas de descanso. Si no hubiese acuerdo entre las partes, serán disfrutadas, en jornadas completas, dentro del periodo de dos meses desde dicho festivo o domingo trabajado.

Sin embargo, aquellas empresas en que, por acuerdo de las partes, de forma colectiva o individual, vinieran empleando otras formulas en la recuperación de los domingos y festivos, más beneficiosa para los trabajadores, se aplicaran en lugar de la anterior.

ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS: Ambas partes ante la grave 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 descanso, que serán disfrutados por el trabajador dentro de los dos meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 17.- INVENTARIO: 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.

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 realizarán 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 límites de jornada diaria establecida legalmente. La recuperación de este descanso se hará efectiva dentro de los 21 días siguientes a la jornada realizada.

En ningún caso, la realización de estas actividades podrá ser calificada como horas extraordinarias.

ARTÍCULO 18.- DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: Se respetarán en todo caso, las condiciones más beneficiosas adquiridas «ad personam» por los trabajadores 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.

CAPÍTULO III

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 19.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL: Los trabajadores de todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, 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:

1º. En los supuestos de I.T. por Accidente de Trabajo, mientras dure la baja por accidente.

2º. En los supuestos de I.T. por enfermedad que requiera hospitalización, mientras dure la hospitalización.

3º. En el supuesto de I.T. por enfermedad sin hospitalización, un máximo de tres meses, dentro de un periodo de doce meses.

En caso de que la Baja Médica sea por Accidente de Trabajo y este se produzca como consecuencia de no utilizar las Prendas de Protección Individual o los mecanismos de protección de las maquinarias, no se cobrará dicho complemento. A tal efecto el Comité de Seguridad y Salud Laboral o en su defecto el Delegado de Prevención, emitirá informe de cada Accidente de Trabajo.

La entrega de los partes de baja, alta y de confirmación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En la entrega de los partes de baja, alta y de confirmación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 20. REVISIÓN MÉDICA: En cuanto a las revisiones medicas se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas complementarias

ARTÍCULO 21.- PRENDAS DE TRABAJO: En los casos en que la Empresa exija determinada uniformidad, se proveerá a los trabajadores 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 los trabajadores 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 fuese la causa de la misma. Dichas prendas han de ser devueltas limpias y planchadas.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio

b) Por nacimiento de hijo: 4 días

c) Por enfermedad grave:

- De cónyuge, padres, suegros, hijos, yernos o nuera: lo que dure la enfermedad con un máximo de 5 días.

- De abuelos. Hermanos, cuñados o nietos: 2 días.

d) Por fallecimiento:

- De cónyuge, hijos y padres del trabajador: 5 días.

- De suegros, abuelos, hermanos, cuñados o nietos: 3 días

e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), 2 días

Cuando por estas causas el trabajador tenga que desplazarse fuera de la isla, se añadirá un día más.

f) Un día por traslado del domicilio habitual

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

i) Un día al año a convenir entre Empresa y trabajador para asuntos propios.

En este artículo la referencia al cónyuge del trabajador/a se extenderá a la persona que conviva maritalmente con el trabajador/a.

ARTÍCULO 23.- EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR:

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

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éste periodo en su totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión el padre para el cuidado del hijo en caso, de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, 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 dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos 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 su caso de que la madre y el padre trabajen, 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.

4. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, 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.

6. Las vacaciones podrán ser disfrutadas inmediatamente antes o después de los periodos establecidos en el presente artículo, a opción de el/ la interesada/o, comunicándolo previamente a la empresa.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Estos periodos de lactancia podrán ser acumulados para su disfrute, bien al periodo de vacaciones anual, o bien a disfrutar en el periodo que el trabajador o trabajadora decidan.

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 anterior o a otro compatible con su estado.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 24.- 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 siguientes al cese en el cargo público.

2.- El trabajador 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 hasta el tiempo máximo de cinco años no pudiendo el mismo trabajador solicitar una nueva excedencia sin haber transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

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

5.- El trabajador 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.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES:

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de TREINTA DÍAS NATURALES de vacaciones al año.

2.- 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 domingos, debiéndose comenzar el disfrute de las mismas el lunes o siguiente día hábil.

3.- Con el objeto de estimular la asistencia al trabajo, aquel trabajador que no haya faltado al trabajo ningún día, disfrutará de 31 días naturales al año.

4.- Aquellos periodos que puedan coincidir con las vacaciones escolares serán disfrutados preferentemente por trabajadores con hijos en edad escolar.

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

6.- Todo lo no establecido en el presenta artículo se está a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes de cada momento.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 26.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 27.- FALTAS LEVES: Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas 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 motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en 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 trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere 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 y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No llevar la uniformidad completa cuando ésta 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 debidos.
10. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 28.- FALTAS GRAVES: Se consideran 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 calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
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.

ARTÍCULO 29.- FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El no observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
4. El no usar adecuadamente, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
5. No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
6. 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 ésta tenga lugar.
7. No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores 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 los trabajadores.
8. El no cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
9. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
10. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
11. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Falta notoria de respeto o consideración al público.
15. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
16. 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.
17. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
19. La embriaguez habitual 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 serán constitutivos de falta grave.
20. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

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

23. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

24. El pedir o aceptar regalos de los proveedores, sea cual sea el valor del mismo.

ARTÍCULO 30.- SANCIONES: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido.

En aquellos supuestos de faltas graves o muy graves en los que la empresa pretenda imponer una sanción deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, comunicar por escrito su decisión a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 31.- PRESCRIPCIÓN La Facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS VARIOS

ARTÍCULO 32.- FORMACIÓN PROFESIONAL: Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capitalización.

Se constituirá una Comisión Paritaria formada por tres representantes de la patronal y tres de los trabajadores que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

Realizar preferentemente, por medio de fundaciones coparticipadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector del comercio y sus correspondientes cualificaciones.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en entidades coparticipadas, o en cualquier otra que las partes acuerden, bien sean estas de ámbito autonómico, nacional o internacional.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación.

Las partes firmantes asumen el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dichos acuerdos.

ARTÍCULO 33.- COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN CONTINUA: Se constituye una Comisión Mixta de Formación Continua, compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes de este acuerdo.

La Comisión tendrá entre otras las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de los acuerdos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Elaborar Planes de Formación para el sector o Subsectores del Comercio, que serán remitidos a la Comisión Mixta Estatal a los efectos de su tramitación.

Aprobar un reglamento de funcionamiento de la Comisión, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este acuerdo.

ARTÍCULO 34.- HORAS SINDICALES: A solicitud de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, se podrán acumular las horas sindicales.

ARTÍCULO 35.- INFORMACIÓN: Los representantes de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo, podrán informar a sus representados insertando comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos previamente dirigirán copia de las mismas a la Dirección de la Empresa, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

ARTÍCULO 36.- COMITÉ INTERCENTROS: 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 Intercentros, 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 de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de una misma empresa, deben ser tratados con carácter general.

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

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por su propio Reglamento, que deberá ser aprobado en cada empresa.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la 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 de Personal.

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

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SEMAC publicándose en los tabloneros 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 Intercentros.

II). Serán competencias del Comité Intercentros 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 ésta, sobre su programa de producción y evolución

probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario 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 artículo 8 y la notificación de las prórrogas, así como las 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 empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos temporales de aquella.

Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

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 status 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 sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número III en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

IV) Los informes que deban emitir los comités a tenor de las competencias reconocidas, 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 Intercentros, en las empresas que existiesen.

ARTÍCULO 37.- COMISIÓN PARITARIA Y MIXTA DE INMIGRACIÓN:

1. Para la interpretación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria en el periodo de 30 días desde la firma del presente Convenio Colectivo, integrada por dos representantes de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio, donde se expongan los nombres que la componen y sus asesores. Con tal motivo se registrará en la Dirección General de Trabajo.

Los asuntos que se someten a la Comisión Paritaria, podrán ser considerados como ordinarios o extraordinarios, según la calificación dada a los mismos por las Centrales Sindicales u Organizaciones Empresariales firmantes. En el primer supuesto la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días naturales y en el segundo de 2 días laborales contados desde el siguiente al que inste la actuación de la Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes que la componen, las cuales podrán asistir acompañadas de asesores. No obstante ello, en cada uno de los subsectores de Comercio que afecta este Convenio, se constituirán Comisiones Paritarias compuestas por empresarios y trabajadores con iguales fines y procedimientos.

La Comisión Paritaria podrá actuar, dada la alta implantación de la mujer en este sector, sobre cuestiones como: Acceso al Empleo, Promoción y Ascenso, Salarios, cuestiones referentes a la Maternidad, Seguridad y Salud, Acoso Sexual, Reconocimiento del derecho a la igualdad de trato, Medidas Promocionales, etc.

2. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir una Comisión Mixta de Inmigración, compuesta por tres representantes de las Organizaciones Empresariales y tres representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes de este acuerdo. La citada Comisión tendrá entre otras las siguientes funciones:

Discutir en su seno, con independencia de que se logre o no acuerdo, y bajo el objetivo de proponer posiciones conjuntas antes los distintos organismos oficiales, sobre cuestiones que puedan tener incidencia en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

Velar, difundir y propiciar el cumplimiento de los acuerdos que en el seno de dicha Comisión se alcancen.

Aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión, el cual deberá estar concluido, como máximo, a los tres meses de la firma del presente Convenio, para adecuar y llevar a la práctica lo dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 38.- SALUD, MEDIO AMBIENTE LABORAL: Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independiente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de las empresas en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc; Incluyendo en las Evaluaciones de Riesgos laborales las de Ergonomía y Psicosociales

Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores como de sus representantes.

Acometer las acciones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y la salud laboral en las empresas.

Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.

Implantar en las empresas las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, de 8 de noviembre y sus Reglamentos.

ARTÍCULO 39.- 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 competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

CAPÍTULO VII

GRUPOS PROFESIONALES: DEFINICIÓN

ARTÍCULO 40.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL: Los trabajadores que presten sus servicios 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 los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario 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 los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

ARTÍCULO 41.- FACTORES DE VALORACIÓN: Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

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.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

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.

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.

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.

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.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aún 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 42.- GRUPOS PROFESIONALES. DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso,

según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan.

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.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de I, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Ocupacional.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado polivalente, Formación de II o, Formación Profesional de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: Funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y mando, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria o Formación Profesional de Grado Superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales: Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluye también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta 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 «0» o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos equivalentes tras una experiencia acreditada.

GRUPO PROFESIONAL 0

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.

EMPRESAS DE HASTA 50 TRABAJADORES.

GRUPO PROFESIONAL I

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Nivel de asimilación: Grupo Profesional I anteriormente descrito.

GRUPO PROFESIONAL II

Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Nivel de asimilación: Grupos Profesionales II y III anteriormente descritos.

GRUPO PROFESIONAL III

Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación: Grupos Profesionales IV y V anteriormente descritos.

ARTÍCULO 44.- 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

PRIMERA: En aquellos subsectores donde existía Bolsa de Vacaciones en el Convenio Colectivo anterior, dicha cantidad ha quedado incluida en el salario anual.

SEGUNDA: A los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa que participen en la negociación de este Convenio, les serán concedidos permisos retribuidos por las empresas, a fin de facilitarles su labor como negociadores.

TERCERA: Las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión de trabajo, formada por dos representantes de cada organización firmante al objeto de unificar las categorías de las tablas salariales de los diferentes sectores.

CUARTA: IGUALDAD EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición, abono de salarios, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor

- Fechas de abono de salarios
- Formación y promoción profesional
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual.

Las partes acuerdan remitirnos a las exigencias del art. 85.1, 2º párrafo del ET, en aras de promover planes de igualdad entre hombres y mujeres y, en su caso planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

En este sentido se acuerda:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa.

En las empresas de menos de 250 trabajadores, se deja a voluntad de las partes (empresas y representantes de los trabajadores) el establecer medidas de planes de igualdad, no discriminación y acoso.

- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia de los Procedimientos de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

QUINTA: CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL PERIODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO

a) Para el periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016 los salarios serán los establecidos para el año 2015 reproducido en las tablas Anexo I

b) Para el periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, los salarios serán incrementados en 1,5% sobre los salarios establecidos para el año 2016, reproducido en las tablas Anexo II.

c) Para el periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, los salarios serán incrementados en 1,5% sobre los salarios establecidos en el año 2017, reproducido en las tablas Anexo III.

d) Para el periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, los salarios serán incrementados en 1,5% sobre los salarios establecidos en el año 2018, reproducido en las tablas Anexo IV.

SEXTA: La Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, se reunirá al objeto de negociar los grupos profesionales, y una vez concretados los mismos, se incorporarán como parte integrante del texto del Convenio.

Son partes firmantes de este Convenio las Centrales Sindicales CCOO y UGT y las Organizaciones Empresariales Fedalime y Cecipyme-Fedeco.

Firmado:

POR CC.OO.

POR UGT

POR FEDALIME

POR CECAPYME-FEDECO

72.436



BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Franqueo
concertado
23/1