

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

49

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del COMERCIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LAS PALMAS, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador YR34ED41, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (BOC número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

A doce de febrero de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LAS PALMAS PARA LOS AÑOS 2020-2023.

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 aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otra.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras 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 2020 y finalizando el periodo de vigencia el 31 de diciembre del 2023.

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, las 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 2023, constituyéndose la mesa negociadora a tal efecto.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 6. DE LA CONTRATACIÓN.

a) Contrato por circunstancias de la producción.

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

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

b) Contratos a tiempo parcial.

De conformidad con el artículo 12.5 g) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a las personas trabajadoras la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

ARTÍCULO 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 las personas trabajadoras estarán sujetas al periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y por todas las personas trabajadoras podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Estos periodos de prueba serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo, cualquiera que sea el motivo de 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 la persona trabajadora decida cesar de forma voluntaria en su prestación de servicios a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, y con una antelación mínima de quince días naturales.

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

CAPÍTULO III. 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 y II, 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 tendrá 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 especificada en las tablas salariales. No obstante, este plus salarial podrá ser reducido por la empresa en la liquidación mensual salarial en función del absentismo de la persona trabajadoras 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: Las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 PREVENTIVAS.

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 DESCUELQUE 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 las personas trabajadoras, o en su defecto a las propias personas trabajadoras, 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 o trabajadora, 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, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso de 20 minutos durante la jornada.

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

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

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

La adaptación del nuevo régimen de turnos y descansos se establecerá en un plazo 2 meses, prorrogable en 1 mes más en aquellas empresas en las que no se haya terminado la implantación al término del primer plazo, todo ello motivado si se negocia en aras de buena fe por ambas partes. A contar este periodo desde la firma del presente Convenio, con la oportuna modificación de horarios en los centros para adaptar los mismos a la jornada semanal y anual y el descanso semanal efectivo de 2 días establecidos en el presente Convenio.

Las empresas estarán obligadas a comunicar el Calendario Laboral a los representantes de sus personas trabajadoras 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.

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

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

No obstante, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 fórmulas en la recuperación de los domingos y festivos, más beneficiosa para las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadoras 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. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DE CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES.

Las personas trabajadoras 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 los supuestos de I.T. por enfermedad oncológica lo que dure la enfermedad.

4º. 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.

ARTÍCULO 20. REVISIÓN MÉDICA.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de las empresas, garantizando las mismas un servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las personas trabajadoras contratadas como operadores/as de ordenadores tendrán, además, derecho a una revisión semestral médica ocular igualmente a cargo de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del

puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

ARTÍCULO 21. PRENDAS DE TRABAJO.

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

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

CAPÍTULO V.

ARTÍCULO 22. LICENCIAS.

La persona trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho.

b) Por Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

c) Por fallecimiento:

- De cónyuge, hijos/hijas y padres/madres de la persona trabajadora: 5 días.

- Por el resto de parientes como pareja de hecho o hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

Cuando por estas causas la persona trabajadora 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se 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) 2 días al año, a convenir entre Empresa y persona trabajadora 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, PATERNIDAD, 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. Las partes se remiten, en cuanto a las condiciones del disfrute del permiso por nacimiento, a las condiciones fijadas por la normativa general vigente en cada momento, si bien se podrá acumular al periodo vacacional que le corresponda.

3. Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por:

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

b) El permiso de lactancia se podrá acumular para su disfrute, a petición de la persona trabajadora, bien al periodo de vacaciones anual, o bien a disfrutar en el periodo que las personas trabajadoras decidan.

c) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si ambos trabajan.

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

5. En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración determinada por la legislación vigente en ese momento de manera interrumpida, ampliable en el adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de lo que establezca la legislación vigente en ese momento en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o

que, por provenir del extranjero, tengan especialmente dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En su caso de que la madre y padre trabajen ambos, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse anterior o a otro compatible con su estado.

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

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 siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado hasta el tiempo máximo de cinco años no pudiendo la misma persona trabajadora solicitar una nueva excedencia sin haber transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el 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 las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

ARTÍCULO 25. VACACIONES.

1. Las personas trabajadoras 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, aquella persona trabajadora que no haya faltado al trabajo ningún día, disfrutará de 31 días naturales al año. En relación al día más de vacaciones, la falta de asistencia al trabajo por cualquier licencia que la persona trabajadora disfrute por derecho recogido en la Legislación laboral vigente, no debe computarse como falta al trabajo.

4. Aquellos periodos que puedan coincidir con las vacaciones escolares serán disfrutados preferentemente por trabajadores o trabajadoras 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 presente artículo se está a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes de cada momento.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 26. TIPIFICACIÓN DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras 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, aun 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 y compañeras 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 o trabajadoras 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 VII. 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 las personas trabajadoras 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 o delegadas de Personal o miembros de los Comités de Empresa, se podrán acumular las horas sindicales.

ARTÍCULO 35. INFORMACIÓN:

Los representantes de las personas trabajadoras 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 citratos, 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 QUINCE 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. COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

I. Las empresas y los trabajadores y las trabajadoras, vinculados por el presente Convenio, velarán por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y en el desarrollo de sus competencias previstas en el artículo 36 de la citada Ley.

Se realizarán en las empresas las preceptivas Evaluaciones de Riesgos Laborales en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas incluirán en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las de Ergonomía y Psicosociales,

lo que incluye la medición de las cargas de trabajo en sus distintos aspectos físicos y psicológicos.

Los Delegados y Delegadas de Prevención tendrán, dentro del ejercicio de sus funciones, las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

II. Se constituye la Comisión Provincial de Salud Laboral en Comercio, que se mantendrá en vigor durante la vigencia inicial del presente convenio y que tiene por finalidad el estudio de la siniestralidad laboral del sector, la incidencia de las enfermedades profesionales en el mismo, así como el de las causas del absentismo en las empresas. Estará integrada por dos representantes de cada organización firmante del Convenio Colectivo.

Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de tres meses a contar desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º. Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de las personas presentes o representadas en las reuniones.

2º. Para la validez de las reuniones, deberá de estar presente o representada la totalidad de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º. La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

4º. El seguimiento de la gestión preventiva, así como la decisión de mantener o sustituir al servicio de prevención ajeno se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

5º. Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad deben tener en cuenta lo siguiente:

A) Recursos para la actividad sanitaria (Vigilancia de la Salud) en el caso en el que se asuma como especialidad propia:

- Todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios deberán estar autorizados por la Autoridad Sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad.

- Deberá contar con los equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en las empresas atendidas y volumen de la plantilla.

- Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal sanitario interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral de este personal.

- Se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por 1 Médico/a del Trabajo o de Empresa y un/a Enfermero/a de empresa, a jornada completa, siendo la asignación de recursos la siguiente:

Hasta 1.000 personas trabajadoras, 2 Unidad Básica Sanitaria (UBS).

A partir de 1.000 personas trabajadoras, se utilizará el criterio horas/persona trabajadora/año.

B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

Con respecto al resto de recursos humanos por especialidad: hasta 500 personas trabajadoras una persona técnica de nivel superior de cada especialidad preventiva de la siguiente manera:

1 Técnica Superior en Seguridad Laboral.

1 Técnica Superior en Higiene Industrial.

1 Técnica Superior en Ergonomía y psicología aplicada.

El Servicio de Prevención se podría complementar con personal técnico de nivel intermedio por cada 1.000 personas trabajadoras.

Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

- Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e instrucciones de desarrollo.

- Elaborar la propuesta anual de los Objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.

- Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.

- Evaluación Inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.

- Elaboración de propuesta de medidas preventivas, así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.

- Elaboración de información a proporcionar a las personas trabajadoras, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.

- Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.

- Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el "Plan de Acción Preventiva" y con la programación de "Medidas correctoras y preventivas a adoptar", analizar las desviaciones detectadas y, en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.

- Realizar la investigación de los daños graves o importantes a la seguridad y salud de las personas trabajadoras (investigación de accidentes).

- Elaborar la "Memoria Anual del Servicio de Prevención".
- Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.
- Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).
- Estudios específicos de Ergonomía.
- Estudios específicos de Psicología Aplicada.
- Planificar las medidas de emergencias, siempre y cuando no sea necesario tener conocimientos específicos o estar acreditado para la redacción de planes de Emergencia y autoprotección.

Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal técnico interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y actualización en conocimientos de riesgos emergentes o que precisen de nuevas metodologías para su evaluación.

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.

ARTÍCULO 40. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

1. La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

2. Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres, de cara a paliar la brecha de género en cuanto a contratación y retribución.

3. Las relaciones laborales en las empresas de aplicación este Convenio Colectivo, estarán presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

ARTÍCULO 41. ACOSO MORAL Y SEXUAL.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa. Con esta finalidad, la problemática del acoso en el trabajo podrá abordarse estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, de las que se dará información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los/as representantes de los trabajadores/as contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas que tengan de aplicación este Convenio Colectivo, promoverán que la prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados/as de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Las partes firmantes del presente convenio consideran que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier persona trabajadora en procesos de cambio de sexo.

Tendrá carácter de aplicación preferente sobre lo referido en esta disposición, lo dispuesto en los Protocolos contra el acoso vigentes en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VIII. GRUPOS PROFESIONALES: DEFINICIÓN.

ARTÍCULO 42. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

ARTÍCULO 43. FACTORES DE VALORACIÓN.

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

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 aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones

desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructuras de dicha empresas.

ARTÍCULO 44. 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 45. 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 siendo constituida después de 2 meses de la firma de dicho Convenio Colectivo, formada por dos representantes de cada organización firmante al objeto de unificar las categorías de las tablas salariales de los diferentes sectores. Esta comisión de trabajo tendrá un periodo máximo de negociación de 1 año desde su constitución.

CUARTA. CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Año 2022: 1,5% sobre tablas salariales del 2019, en aquellas categorías que estén por debajo del SMI 2022, se incrementara el 1,5% sobre el SMI 2022. Reproducido en las tablas Anexo I.

- Año 2023: 4% sobre tablas 2022; en aquellas categorías que quedaran por debajo SMI previsto para el 2023, se reseñara el SMI 2023 como parte de CC, reproducido en las tablas Anexo II.

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

POR CCOO, firmado.

POR UGT, firmado.

POR FEDALIME, firmado.

POR CECAPYME-FEDECO, firmado.

2022: 1,5% TABLAS 2019 Y
SOBRE SMI 2022 EN CATEGORÍAS
INFERIORES AL MISMO

PERSONAL TÉCNICO TITULADO	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
Titulado/a de Grado Superior	19.079,37	16.726,74		16.932,31		16.684,30		21.490,48	
Titulado/a de Grado Medio	17.300,48	14.210,00		15.743,23		15.430,24		18.373,09	
Óptico/a Diplomado/a Regente							15.742,93		
Óptico/a Diplomado/a sin Regentar							14.210,00		
Ayudante Técnico Sanitario	16.232,24	14.210,00		14.506,58		15.430,24		14.735,83	
Técnico de Sistemas	19.079,36		18.289,18	16.932,31	18.146,99	16.684,30			
Analista	19.079,36		18.289,18	16.932,31	18.146,99	16.684,30			
Analista-Programador/a	17.300,48		17.082,73	15.743,23	16.986,83	15.430,24			
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
Director	19.856,27	18.621,89		16.932,31		17.938,78		21.801,13	
Jefe/a de División	18.756,42	16.294,06		15.743,23	17.885,34	15.430,24		20.401,44	
Jefe/a de Personal	18.432,95	15.827,84	17.082,72	14.506,58	16.986,83	15.430,24	14.210,00	18.373,09	
Jefe/a de Compras	18.432,95	15.827,84	17.082,72	14.506,58	16.913,79	14.802,62		18.373,09	
Jefe/a de Ventas	18.432,95	15.827,84	17.082,72	14.506,58	16.913,79	14.802,62	14.210,00	18.373,09	
Encargado/a General	18.432,95	15.827,84	17.082,72	16.646,94	16.913,79	14.802,62	14.210,00	18.373,09	
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	17.300,48	14.210,00		18.501,85	16.296,73	14.210,00		18.763,17	
Jefe/a de Almacén	17.300,48	14.210,00		15.743,23	16.296,73	14.210,00	14.210,00	16.728,66	
Jefe/a de Grupo	16.815,83	14.210,00		14.506,58	15.988,86	14.210,00		15.566,89	
Jefe/a de Sección Mercantil	16.576,61	14.210,00		14.506,58	15.602,89	14.210,00		15.255,20	
Encargado/a de Establecimiento	16.007,05	14.210,00	16.362,76	15.743,23	15.418,61	14.210,00		15.255,20	
Intérprete	16.007,05	14.210,00		14.506,58	14.805,47	14.210,00		14.210,00	

	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
PERSONAL MERCANTIL									
Viajante	16.239,01	14.210,00		14.506,58	15.248,65	14.210,00		14.210,00	
Corredor/a de Plaza	16.007,05	14.210,00		14.506,58	15.063,48	14.210,00		14.210,00	
Dependiente/a	15.522,15	14.210,00	15.403,38	14.316,36	14.878,77	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
Dependiente/a de 25 años									
Dependiente/a de 22 a 25 años									
Dependiente/a Mayor		14.210,00			16.358,72	14.210,00		14.210,00	
Apuntador/a			16.362,76						
Ayudante	14.691,11	14.210,00	14.210,00	14.210,00	14.210,00	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
PERSONAL ADMINISTR. NO TITULADO									
Director/a	19.856,27	18.621,89		16.932,31	17.938,77			21.802,19	
Jefe/a de División	18.562,60	16.294,06		15.743,33	18.146,98	16.056,59	14.210,00	20.502,44	
Jefe/a Administrativo	17.591,91	14.524,78	17.082,72	15.743,33	16.986,86	15.056,59	14.210,00	19.620,02	
Secretario/a	15.845,97	14.210,00		14.210,00	16.837,33	14.210,00		14.850,12	
Contable	16.176,41	14.210,00	16.362,76	14.887,09	16.837,33	14.489,22		15.463,39	
Jefe/a de Sección Administrativa	16.978,27	14.210,00		14.316,36	16.837,33	14.802,41		16.710,33	
PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Cajero/a Taquimecanográfico/a	16.176,41	14.210,00		14.887,09	15.494,95	14.210,00	14.210,00	16.710,33	
Oficial Administrativo/a y Operador/a de Maq. Contable	15.775,20	14.210,00	16.362,76	14.210,00	15.494,95	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
Auxiliar Administrativo/a	14.818,32	14.210,00	15.883,04	14.210,00	14.878,77	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
Ayudante	14.210,00	14.210,00		14.210,00	14.210,00	14.210,00	14.210,00	14.210,00	

	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES									
Jefe/a de Sección de Servicios	17.300,05	14.210,00		14.506,58	16.839,46	14.210,00		15.762,47	
Dibujante	17.204,29	14.210,00		14.506,58	17.160,48	14.802,62		16.450,38	
Escaparartista	16.880,04	14.210,00		14.506,58	15.494,91	14.210,00		15.203,92	
Ayudante de Montaje	14.210,00	14.210,00		14.506,58	14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Delineante	14.875,29	14.210,00		14.506,58	15.063,48	14.210,00		16.502,68	
Rotulista	14.875,29	14.210,00		14.506,58	15.063,48	14.210,00		14.579,96	
Profesional de 1ª	14.875,29	14.210,00		14.210,00	15.063,48	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
Profesional de 2ª	15.199,12	14.210,00		14.210,00	14.878,77	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
Capataz	14.875,29	14.210,00		14.210,00	15.063,48	14.210,00		14.210,00	
Mozo/a Especializado/a	14.454,99	14.210,00	15.403,38		14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Telefonista-Ascensorista	14.454,99	14.210,00			14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Mozo/a Especializado/a	14.210,00	14.210,00	15.403,38		14.878,77	14.210,00	14.210,00	14.210,00	
Visitador/a	15.199,12	14.210,00		14.506,58	15.063,48	14.210,00		14.725,75	
Empaquetador/a	14.210,00	14.210,00	15.883,04		14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Reponedor/a-Merchandising		14.210,00		14.210,00					
Conductor/a, Repartidor/a	15.199,12	14.210,00	16.362,76		15.063,48	14.210,00			
PERSONAL SUBALTERNO									
Conseje	14.210,00	14.210,00		14.210,00	14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Cobrador/a	14.454,99	14.210,00		14.210,00	14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Vigilante, Ordenanza	14.210,00	14.210,00	15.403,38		14.878,77	14.210,00		14.210,00	
Personal de Limpieza	14.210,00		15.403,38				14.210,00		
Personal de Limpieza (por horas)	7,92				7,92	7,92		10,65	

2023: 4% SOBRE TABLAS 2022

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
Titulado/a de Grado Superior	19.842,53	17.395,81		17.609,60		17.351,67		22.350,10	
Titulado/a de Grado Medio	17.992,50	15.120,00		16.372,96		16.047,45		19.108,02	
Óptico/a Diplomado/a Regente							16.372,65		
Óptico/a Diplomado/a sin Regentar							15.120,00		
Ayudante Técnico Sanitario	16.881,53	15.120,00		15.120,00		16.047,45		15.325,26	
Técnico de Sistemas	19.842,53		19.020,75	17.609,60	18.872,87	17.351,67			
Analista	19.842,53		19.020,75	17.609,60	18.872,87	17.351,67			
Analista - Programador/a	17.992,50		17.766,04	16.372,96	17.666,30	15.120,00			

PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO

	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
Directo/r	20.650,52	19.366,77		17.609,60		18.656,32		22.673,18	
Jefe/a de División	19.506,67	16.945,82		16.372,96	18.600,75	15.120,00		21.217,50	
Jefe/a de Personal	19.170,27	16.460,95	17.766,03	15.120,00	18.600,75	15.120,00	15.120,00	19.108,01	
Jefe/a de Compras	19.170,27	16.460,95	17.766,03	15.120,00	17.590,34	15.394,72	15.120,00	19.108,01	
Jefe/a de Ventas	19.170,27	16.460,95	17.766,03	15.120,00	17.590,34	15.394,72	15.120,00	19.108,01	
Encargado/a General	19.170,27	16.460,95	17.766,03	17.312,82	17.590,34	15.394,72	15.120,00	19.108,01	
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	17.992,50	15.120,00		19.241,92	16.948,60	15.120,00	15.120,00	19.513,70	
Jefe/a de Almacén	17.992,50	15.120,00		16.372,96	16.816,10	15.120,00	15.120,00	17.397,81	
Jefe/a de Grupo	17.488,46	15.120,00		15.120,00	16.546,60	15.120,00		16.189,57	
Jefe/a de Sección Mercantil	17.239,67	15.120,00		15.120,00	16.227,60	15.120,00		15.865,41	
Encargado/a de Establecimiento	16.647,33	15.120,00	17.017,27	16.372,96	16.227,60	15.120,00		15.865,41	
Intérprete	16.647,33	15.120,00		15.120,00	16.628,41	15.120,00		15.120,00	

	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
PERSONAL MERCANTIL									
Viajante	16.888,57	15.120,00		15.120,00	15.780,47	15.120,00		15.120,00	
Corredor/a de Plaza	16.647,33	15.120,00		15.120,00	15.858,60	15.120,00		15.120,00	
Dependiente/a	16.143,04	15.120,00	16.019,52	15.120,00	15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Dependiente/a de 25 años						15.120,00			
Dependiente/a de 22 a 25 años						15.120,00			
Dependiente/a Mayor		15.120,00			17.013,07	15.120,00		15.120,00	
Apuntador/a			17.017,27			15.120,00			
Ayudante	15.278,75	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	
PERSONAL ADMINISTR. NO TITULADO									
Director/a	20.650,52	19.366,77		17.609,60		18.656,33		22.674,28	
Jefe/a de División	19.305,10	16.945,82		16.373,06	18.872,86	16.698,85	15.120,00	21.322,54	
Jefe/a Administrativo	18.295,59	15.120,00	17.766,03	16.373,06	17.579,30	16.698,85	15.120,00	20.404,82	
Secretario/a	16.479,81	15.120,00		15.120,00	17.510,82	15.120,00		15.444,12	
Contable	16.823,47	15.120,00	17.017,27	15.482,57	17.510,82	15.120,00		16.081,25	
Jefe/a de Sección Administrativa	17.657,40	15.120,00		15.120,00	17.510,82	15.394,72		17.378,74	
PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Cajero/a Taquimecanográfico/a	16.823,47	15.120,00		15.482,57	16.114,75	15.120,00		17.378,74	
Oficial Administrativo/a y Operador/a de Maq. Contable	16.406,21	15.120,00	17.017,27	15.120,00	16.114,75	15.120,00	15.120,00	15.120,00	
Auxiliar Administrativo/a	15.411,05	15.120,00	16.518,37	15.120,00	15.473,92	15.120,00	15.120,00	15.120,00	
Ayudante	15.120,00	15.120,00		15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00	

	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES									
Jefer/a de Sección de Servicios	17.992,75	15.120,00		15.120,00	17.513,04	15.120,00		16.392,97	
Dibujante	17.892,46	15.120,00		15.120,00	17.846,90	15.394,72		17.108,40	
Escaparartista	17.555,65	15.120,00		15.120,00	16.114,71	15.120,00		15.812,08	
Ayudante de Montaje	15.120,00	15.120,00		15.120,00	15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Delineante	15.470,30	15.120,00		15.120,00	15.666,02	15.120,00		17.162,79	
Rotulista	15.470,30	15.120,00		15.120,00	15.666,02	15.120,00		15.163,16	
Profesional de 1ª	15.470,30	15.120,00		15.120,00	15.666,02	15.120,00	15.120,00	15.120,00	
Profesional de 2ª	15.120,00	15.120,00		15.120,00	15.473,92	15.120,00	15.120,00	15.120,00	
Capataz	15.470,30	15.120,00		15.120,00	15.666,02	15.120,00		15.120,00	
Mozo/a Especializado/a	15.120,00	15.120,00	16.019,52		15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Telefonista-Ascensorista	15.120,00	15.120,00			15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Mozo/a Especializado/a	15.120,00	15.120,00	15.940,59	15.120,00	15.473,92	15.120,00	15.120,00	15.120,00	
Visitador/a	15.807,09	15.120,00		15.120,00	15.666,02	15.120,00		15.314,78	
Empaquetador/a	15.120,00	15.120,00	16.518,36	15.120,00	15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Reponedor/a-Merchandising		15.120,00		15.120,00					
Conductor/a, Repartidor/a	15.807,08	15.120,00	17.017,27	15.120,00	15.666,02	15.120,00			
PERSONAL SUBALTERNO									
Conseje	Mayor/Alim	Super/Deta	Pescado	Piel/Calzad	Textil	Bazar/Mult.	Ópticas	Papel/Librer	S.M.G.
	15.120,00	15.120,00		15.120,00	15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Cobrador/a	15.120,00	15.120,00		15.120,00	15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Vigilante, Ordenanza	15.120,00	15.120,00	16.019,52	15.120,00	15.473,92	15.120,00		15.120,00	
Personal de Limpieza	15.120,00	15.120,00	16.019,52	15.120,00			15.120,00		
Personal de Limpieza (por horas)	8,43				8,43	8,43		11,07	

35.183