

## **CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL, BAZARES Y CALZADO**

**(BOP 19/10/1990; Vigencia: 01/01/1990 al 31/12/1991)**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional.**— El presente Convenio afectará a todas las empresas y trabajadores del sector Comercio Textil, Bazar y Calzado.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**— Las normas del actual Convenio será de obligatoria aplicación en el municipio de La Orotava.

**Artículo 3. Vigencia.**— El presente Convenio tendrá una duración de dos años a partir del día primero de enero de 1990.

**Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.**— a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**Artículo 5. Prórroga.**— El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado si con un mínimo de anticipación de dos meses a la fecha de su vencimiento no fuera denunciado o solicitada su revisión por alguna de las partes.

**Artículo 6. Revisiones.**— La tabla salarial del presente Convenio se modificará automáticamente, a partir del 1 de enero de 1991, y durante la vigencia del mismo, tantas veces como lo haga el salario mínimo interprofesional, y en su mismo porcentaje y fecha, sin que estos porcentajes puedan superar el límite del 10 por 100 anual. Además, la modificación tendrá lugar en la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del nuevo salario mínimo interprofesional.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año correspondiente.

En el caso de que el I.P.C. provincial establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento superior al salario mínimo interprofesional de este año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente tal exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año correspondiente. Este mecanismo de revisión se producirá automáticamente mientras se encuentre vigente el presente Convenio.

**Artículo 7. Comisión paritaria.**— Para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio se designa una Comisión paritaria constituida por los actuales miembros de las Comisiones deliberadoras del presente Convenio, que será un organismo de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, teniendo como funciones específicas:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas y cuestiones que les sean sometidas.
- c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica de lo acordado.

En el caso de falta de acuerdo elevará lo actuado a la autoridad laboral competente.

**Artículo 8. Jornada de trabajo.**— La jornada de trabajo se ajustará al siguiente horario a partir del 1 de febrero de 1990:

— Mañanas, de lunes a sábado, de 9 horas a 13 horas.

— Tardes, de lunes a viernes, de 16,30 a 19,30 horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, que será de 17 a 20 horas.

**Artículo 9. Compensaciones.**— El personal comprendido en el ámbito de este Convenio, se obliga a trabajar sin remuneración alguna las horas que excedan de la jornada normal de trabajo, según el siguiente reparto:

— Un total de 18 horas repartidas en cada empresa, según previa negociación, a lo largo de la denominada Campaña de Navidad y Reyes, es decir, desde el 1 de diciembre al 5 de enero de cada año, ambos inclusive.

En compensación a lo anterior las empresas afectadas por este Convenio se obligan posteriormente a conceder a todos sus trabajadores licencia con retribución de sueldo real el Sábado Santo, la tarde del Jueves Santo y el viernes y sábado de las fiestas locales de San Isidro de cada año.

**Artículo 10. Períodos de descanso.**— El personal acogido al Convenio disfrutará anualmente un período de vacaciones de treinta días naturales retribuidas en la misma cuantía de su sueldo real. Se disfrutarán en la época que fijen de común acuerdo los trabajadores y la empresa. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. La antigüedad en la empresa constituirá el segundo criterio valorativo para el establecimiento de preferencia para el disfrute de dichas vacaciones.

**Artículo 11. Licencias.**— Se estará a lo dispuesto en el apartado 3.º y siguientes del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las excepciones que seguidamente se exponen:

- a) Durante cinco días naturales por muerte o enfermedad grave del cónyuge e hijos, inclusive las derivadas del parto, siempre que sean debidamente acreditadas, mediante certificado médico oficial por el trabajador, antes de producirse el disfrute que justifique la licencia.

b) Durante tres días por muerte o enfermedad grave de los padres del trabajador y dos días por hermano natural.

c) En caso de muerte por cónyuge o conviviente, el trabajador que tuviese hijos a su cargo menores de 7 años, hasta un mes de licencia no retribuida.

d) Durante cinco días a los trabajadores fijos en plantilla, por alumbramiento de la esposa o conviviente. En otro caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 12. Excedencias.**— Todo trabajador con antigüedad superior a un año en la plantilla de la empresa, tendrá derecho a una excedencia por un mínimo de un año y máximo de cinco años, debiendo fijar previamente y con exactitud el plazo de duración de la misma y sin posibilidad de incorporación con anterioridad a la finalización del plazo de excedencia solicitada. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En ambos casos, la comunicación o solicitud de excedencia habrá de prestarse en un plazo superior a 30 días.

El disfrute de la excedencia por el trabajador es incompatible con el ejercicio de la profesión por cuenta ajena en igual actividad económica, y en el mismo término municipal o municipios donde su empresa tenga abiertos centros de trabajo.

La solicitud de incorporación habrá de solicitarse por escrito con una antelación de 30 días al término de la excedencia, produciéndose la reincorporación de manera inmediata. De no observarse el período de solicitud antedicho, el trabajador únicamente conservará el derecho preferente al reingreso a la vacante que se produzca en su categoría.

El interino que pudiera contratarse para cubrir la vacante del trabajador con excedencia, causará baja al incorporarse el trabajador con reserva del puesto de trabajo.

En caso de no incorporarse, la empresa optará entre prescindir de los servicios del interino o su contratación como fijo de plantilla.

**Artículo 13. Cese.**— En caso de cese voluntario el personal comprendido en este Convenio está obligado a preavisar por escrito a su empresa con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de este requisito, facultará a la empresa descontar de la liquidación que le correspondiese, el importe del salario de un día por cada día incumplido en el preaviso.

**Artículo 14. Retribuciones.**— Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán las siguientes retribuciones:

a) Salario base: Cada categoría profesional y según la actividad comercial que su empresa desarrolle —textil, bazar o calzado— percibirá mensualmente lo establecido en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo I del presente Convenio.

b) Personal de caja: El tiempo que exceda de su jornada legal de trabajo por motivos de

cuadre diario, será considerado como horas extraordinarias a todos los efectos.

**Artículo 15. Complementos de vencimientos periódicos superior a mes.**— Las empresas están obligadas a abonar a sus trabajadores gratificaciones extraordinarias en base al salario Convenio correspondiente más antigüedad en el número y fecha que se detallan según sectores de actividad:

Sector Textil: Cuatro gratificaciones de 30 días cada una, abonadas en los meses de marzo, julio y diciembre las tres primeras, y la última, denominada paga de octubre, abonada en dicho mes.

Sector Bazar y Calzado: Tres gratificaciones de 30 días cada una, abonadas en los meses de marzo, julio y diciembre, y una última de 15 días, denominada paga de octubre, abonada en ese mes.

**Artículo 16. Complemento personal de antigüedad.**— El personal afectado a este Convenio percibirá los siguientes aumentos periódicos por años de servicio que se detallan seguidamente, según sectores:

a) Calzado y Textil: Abono de cuatrienios en la cuantía del 6 por 100 del salario Convenio correspondiente.

b) Bazares: Abono de trienios en cuantía del 5 por 100 sobre el salario Convenio correspondiente.

**Artículo 17. Horas extraordinarias.**— Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral complementaria. Su cómputo se iniciará a partir de los 10 minutos de exceso de la jornada laboral establecida en el artículo 8.º del presente Convenio.

**Artículo 18. Dietas.**— El personal que por necesidades del servicio y orden del empresario tenga que efectuar desplazamientos a población distinta de aquella en que radique el centro de trabajo y tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, percibirá en concepto de media dieta un importe de 800 pesetas.

Los gastos de desplazamiento serán por cuenta del empresario, salvo que éste facilite el medio de transporte.

**Artículo 19. Complemento I.L.T.**— La empresa abonará al trabajador en situación de I.L.T., con más de 6 meses de antigüedad, las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario real percibido por el trabajador, de tal forma que el trabajador que se encuentre en estas circunstancias percibirá el 100 por 100 del salario a partir de los 21 días continuados en I.L.T.

En enfermedades de duración inferior a 21 días, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Aquellos trabajadores con la antigüedad en la empresa de más de 10 años tendrán derecho al complemento hasta el 100 por 100 del salario real, a partir del primer día en situación de I.L.T.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

**Artículo 20. Jubilación.**— Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 10 años y menos de 15 de servicio en la empresa, percibirá de la misma el salario íntegro de 3 mensualidades; si llevara más de 15 y menos de 20 años, percibirá 4 mensualidades, y si llevara más de 20 años, percibirá 5 mensualidades.

**Artículo 21. Obligaciones del personal mercantil.**— Como complemento y ampliación de lo determinado al respecto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en el Comercio, será de obligación de la dependencia:

a) Orientar a sus superiores sobre las posibles compras con relación a la tendencia de la demanda de la clientela o consumidores.

b) Mantener los objetos de venta debidamente colocados en sus secciones y perfecto estado de limpieza.

c) Realizar el marcado de los artículos y de cuantas otras manipulaciones de que puedan ser objeto las mercancías dentro del establecimiento.

**Artículo 22. Póliza colectiva de seguros.**— Las empresas afectadas por el Convenio garantizarán un seguro de vida que asegure a la persona o personas asignadas por el trabajador en la correspondiente póliza, un capital de ochocientas cincuenta mil (850.000) pesetas, en caso de fallecimiento de éste antes de la edad de jubilación. En el caso de que el trabajador ejerza de conductor y esté en posesión de carnet de conducir de clase C, la cantidad garantizada en póliza de seguro, para los mismos riesgos, será de un millón doscientas cincuenta mil (1.250.000) pesetas.

Igualmente, este seguro garantizará al trabajador idéntico capital por una sola vez y complementado las prestaciones de la Seguridad Social, en el supuesto de declarársele una incapacidad permanente que determine la imposibilidad de trabajar con la pérdida de empleo.

La empresa quedará exonerada de cualquier responsabilidad derivada de los siniestros que no queden amparados expresamente por el seguro colectivo.

La obligatoriedad de esta póliza de seguro de vida e incapacidad laboral, comprende a los trabajadores fijos en plantilla.

**Artículo 23. Ascensos.**— a) Los ayudantes de dependiente al cumplir los 22 años, pasarán a la categoría de dependientes, siempre que tengan antigüedad de dos años de trabajo efectivo en categoría y empresa.

b) Los auxiliares administrativos con cuatro años en la empresa y categoría, ascenderán a oficial administrativo.

c) Por cada cuatro dependientes en un establecimiento, habrá un dependiente mayor o jefe de sucursal.

d) Los auxiliares de caja mayores de 22 años al cumplir cuatro años de servicio en la empresa y categoría, se equiparán a efectos económicos a la categoría de oficial administrativo.

e) Los mozos, al cumplir los 22 años, pasarán a la categoría de mozo especializado, siempre que tengan antigüedad de dos años de trabajo efectivo en categoría y empresa.

### ANEXO I Tablas Salariales

Desde el 1 de enero de 1990

Categorías profesionales	Textil	Calzado	Bazar
Personal mercantil:			
Jefe de sucursal	86.600	80.500	79.200
Jefe de almacén	86.600	80.500	79.200
Viajante	69.000	67.100	63.100
Dependiente mayor	75.900	73.800	69.500
Dependiente	69.000	67.100	63.100
Ayudante de dependiente	62.100	60.400	60.300
Aprendiz desde 17 años	39.100	38.000	37.000
Aprendiz hasta 17 años	29.900	29.000	25.000
Oficial administrativo y operador de ordenadores	69.000	67.100	63.100

Auxiliar administrativo	65.000	60.400	60.300
Aspirante de 18 años o más	57.500	55.900	55.500
Aspirante de 17 años	39.100	35.900	38.100
Aspirante de 16 años	29.900	29.000	25.000
Auxiliar de caja de 22 años o más	62.100	60.400	60.300
Auxiliar de caja de 18 años o más	57.500	55.900	55.500
Auxiliar de caja menor de 18 años	39.100	38.000	37.000
Oficial de segunda	62.100	60.400	60.300
Mozo especializado	69.000	67.100	63.100
Mozo mayor de 18 años	62.100	60.400	60.300
Mozo desde 17 años	39.100	38.000	37.000
Mozo hasta 17 años	29.900	29.000	25.000