



**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE FERRETERÍA, EFECTOS
NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA,
MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL**

Publicado Anexo al BOP LAS PALMAS núm. 26, de 01/03/2019.

Visto el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo del Sector del "COMERCIO DE FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL", para los años 2018-2021, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector del "COMERCIO DE FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL", para los años 2018-2021, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2927 y su notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y QUE ESTÉN ENCUADRADOS EN LOS SIGUIENTES GRUPOS DE ACTIVIDADES: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas y sus preceptos obligan a todas las Empresas y trabajadores del Comercio y que estén encuadrados en los siguientes grupos de actividades: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades del CNAE correspondiente al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL

Serán de aplicación las normas del presente Convenio, no sólo a las Empresas dedicadas a las actividades especificadas en el artículo anterior, sino también, a la totalidad de los trabajadores que se empleen en ellas, sea cual fuere la vecindad de unos y otros dentro del territorio de la Provincia de Las Palmas, con las excepciones que determine la legislación vigente.

ARTÍCULO 3º. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes, retrotrayéndose sus efectos económicos a partir del día PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL DIECIOCHO.



ARTÍCULO 4º. PERIODO DE VIGENCIA

La duración y vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo 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 2021, constituyéndose la Mesa Negociadora a tal efecto.

ARTÍCULO 5º. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, son estimadas, en su conjunto anual, con el carácter de mínimo por lo que los Pactos, Cláusulas o situaciones actuales implantadas en las distintas Empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las aquí pactadas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, más no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las Empresas, las que pueden contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

ARTÍCULO 6º. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter Salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas e indemnizaciones de la Seguridad Social, y ayuda para discapacitados, sin que, en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas Empresas incluidas en el presente Convenio, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales no salariales, más beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión de Interpretación del Convenio actuará como intermediaria entre la Empresa y Trabajadores, antes de elevarse a la Jurisdicción competente, para la normal solución del problema planteado.



ARTÍCULO 7º. ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio o que tuviesen establecidas las Empresas.

ARTÍCULO 8º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

ARTÍCULO 9º. COMPOSICIÓN

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las Empresas y cuatro representantes de los Trabajadores, quienes, de entre ellos, designarán un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

ARTÍCULO 10º. ESTRUCTURA

La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 11º. FUNCIONES

Es función específica de la Comisión la interpretación y seguimiento del Convenio, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

ARTÍCULO 12º. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en el artículo 11º. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cuál emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de quince días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.



ARTÍCULO 13º. LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

ARTÍCULO 14º. CONDICIONES ECONÓMICAS

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, vigentes en el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 2% respecto de los existentes el año anterior.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 2% respecto de los existentes el año anterior.

Para el cuarto año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 2,5% respecto de los existentes el año anterior.

El pago de dicho "Salario Anual" se podrá hacer, previo acuerdo con la Dirección:

a) Prorrateándolo en DOCE MENSUALIDADES, si así lo aprobara el 75% de la plantilla de la Empresa en votación celebrada al efecto.

b) En DOCE MENSUALIDADES más DOS PAGAS, todas de igual cuantía: una se abonará el 15 de diciembre y la otra 15 días antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, si así lo acordara la mitad más una de la plantilla.

c) De no haber acuerdo, el "Salario Anual" se prorrateará en DIECISÉIS PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán: doce, por mensualidades vencidas; y cuatro, los días 15 de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Los acuerdos se tomarán por votación libre, directa y secreta, que se reflejarán en acta por una mesa que estará formada por los representantes de los Trabajadores y de la Empresa, actuando de Presidente el trabajador de la plantilla de la empresa de más edad y de Secretario el de menos.

El abono de las mensualidades se efectuará por meses vencidos y, en caso de que se haga mediante transferencia bancaria, estará disponible por mensualidades vencidas.



ARTÍCULO 15º. VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, independientemente de la categoría profesional del trabajador, y deberán comenzar en lunes o siguiente día hábil.

La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, hará la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en turnos de rotación anual. El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para aquellos que no completen un año, se prorrateará en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

Las vacaciones deberán disfrutarse en periodos mínimos de 15, 7 y 8 días, según acuerdo al efecto entre el trabajador y la empresa.

En el supuesto de que la Empresa, una vez acordado el Calendario de Vacaciones, propusiese cambiar o suspender el periodo de las mismas, previo acuerdo con el trabajador afectado, el mismo disfrutará como compensación un día hábil más de vacaciones.

En todo lo no establecido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 16º. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

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

Con aplicación exclusiva al subsector del Comercio al por Mayor de Material Eléctrico, se establece una jornada de verano durante el mes de agosto, cuyo horario queda fijado de lunes a viernes de 07:30 horas a 14:00 horas.

ARTÍCULO 17º. LICENCIAS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que a continuación se exponen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. En caso de intervención por cesárea, a los indicados cuatro días se sumarán otros cuatro días.



- c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.
- d) 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.
- e) Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos.
- f) Tres días naturales por fallecimiento de hermanos o abuelos, más un día en caso de que estos últimos fallecimientos ocurran en sábado y se trate de un familiar en primer grado de consanguinidad.
- g) Un día, el del sepelio, por fallecimiento de tíos y primos hermanos.
- h) Por realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o enfermedad grave del Cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el medico antes o dentro de las veinticuatro horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota.
- j) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos).
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.
- l) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. En caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto serán dos días laborales más.
- m) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos, se ampliarán en dos días naturales remunerados, si el hecho causante aconteciere fuera de la isla de residencia y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.
- n) A los trabajadores que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificación de dicha matrícula y se perderá ésta si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente. Los estudios deberán realizarse en Centros de Enseñanza Oficial y han de estar directamente relacionados con las necesidades inmediatas de la Empresa y de su puesto de trabajo. Estando tales licencias



condicionadas además a que el número de casos concurrentes en la Empresa por este motivo no exceda del 2% de su plantilla y siempre que se trate de estudios nocturnos cuyas clases comiencen después de las 20:00 horas.

o) Bolsa de quince (15) horas anuales para acompañar a consultas médicas o clínicas al cónyuge o hijos menores, o mayores dependientes.

ARTÍCULO 18º. ENFERMEDAD

Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes médicos, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo, las Empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la prestación reglamentaria de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la cantidad que resulte de dividir entre dieciséis el Salario Anual de las Tablas del anexo correspondiente a su categoría, y ello en proporción a los días de baja, hasta el límite máximo de un año, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores.

Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalización y procesos derivados, cirugía o traumatología, o tenga como causa un diagnóstico clínico de oncología, nefrología, hepatología o cardiología, se abonará durante el primer mes de la baja el cien por cien del salario real. Debiendo justificar en estos casos el trabajador/a la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente.

ARTÍCULO 19º. ROPA DE TRABAJO

En aquellas Empresas en que se exija ropa de trabajo, se entregará al comienzo de cada año, a los trabajadores para que la utilicen en la faena, la ropa de trabajo adecuada y que consistirá en tres pantalones, tres camisas, y dos pares de botas o zapatos.

Dichas prendas se sustituirán cuando por el uso adecuado de las mismas se hayan deteriorado, aunque no haya transcurrido un año de duración de las mismas.

ARTÍCULO 20º. SITUACIONES DE DÉFICIT

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 14º, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2017, 2018, 2019 y 2020. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, según el año.

En estos casos se trasladará a las partes de fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y



ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuenta, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar a la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informes de Auditores o Censores de Cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las Empresas de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para acogerse a lo previsto en este artículo, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Auditoría Laboral, en el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), del Convenio Colectivo afectado.

ARTÍCULO 21º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograr la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.



La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán en la cuantía que las partes fijen y acuerden en la empresa, sin que en ningún caso el precio pueda ser inferior al que resulte de incrementar un 30 por ciento el valor de una hora ordinaria de trabajo.

A tal efecto y con el objeto de determinar el precio mínimo acordado para las horas extraordinarias, en consonancia con lo previsto en este artículo, se fija la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\frac{(\text{SBA} * \text{Días laborales} + \text{CA})}{\text{Jornada anual vigente}} * 1.30$$

Significado: SBA el Salario Base Anual

“ CA Suma de Complementos

ARTÍCULO 22º. ANTIGÜEDAD

La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de diciembre de 1980, ha quedado definitivamente incorporada a la columna del Salario Anual del Convenio.

Del resto de los cuatrienios que en concepto de antigüedad le quedaran aún a los trabajadores, una vez detraídos los ya afectados por la Congelación y trasvase de antigüedad, según Convenios anteriores, se absorberá y compensará cada año, a partir de 1983, el importe equivalente a la mitad de un cuatrienio, en sus cuantías congeladas al 31 de Diciembre de 1990, hasta la total y definitiva supresión de las cantidades que por ese concepto de Antigüedad estén percibiendo aún los trabajadores, sustituyendo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Comercio en materia de Antigüedad.

ARTÍCULO 23º. JUBILACIÓN

De conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado, al amparo del R.D.



mencionado, por otro trabajador perceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante del primer empleo.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la Empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión de Interpretación del Convenio en un plazo de 15 días.

Las Empresas, a las que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior produjera desequilibrio en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula anterior, en virtud del acuerdo tomado por la Comisión Paritaria de este Convenio, a la luz de las pruebas que, sobre la situación del empleo en la Empresa deberá acompañar quien solicite el desenganche produciendo efectos inmediatos.

ARTÍCULO 24º. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

En cuanto a la excedencia por maternidad, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 25º. SALIDAS Y VIAJES

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

ARTÍCULO 26º. REVISIÓN MÉDICA

Se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 27º. PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar, una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor por accidente de trabajo, o como consecuencia de tal accidente sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador o a las personas por él designadas la percepción de un capital cifrado en VEINTICUATRO MIL (24.000,00) EUROS.

En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si éste se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o prórroga de la IT, su incorporación



a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorporase a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 28º. FINIQUITOS

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la organización empresarial firmante de este Convenio, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.
4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

ARTÍCULO 29º. CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO EVENTUAL

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado por el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, y aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las posibles prórrogas deberán hacerse por periodos no inferiores a seis meses.

Una vez extinguido el contrato, las empresas que hayan hecho uso de la ampliación aquí acordada abonarán a los trabajadores afectados una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.



TÍTULO II. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

ARTÍCULO 30º. DERECHOS SINDICALES

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en la que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a Tablones de Anuncio se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 31º. DELEGADO SINDICAL

En aquellos Centros de Trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 32º. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de la Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.



5. Serán asimismo informados y oídos por las Empresas con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

ARTÍCULO 33º. CUOTA SINDICAL

En aquellos centros de trabajo en que cada sindicato o Central Sindical lo solicite, y previo requerimiento de los trabajadores afiliados a cada uno de esas Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere, y hará constar en el certificado anual de retenciones del trabajador para el IRPF, la cantidad total anual descontada ese año al trabajador en concepto de cuota sindical.



ARTÍCULO 34º. EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantillas inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

ARTÍCULO 35º. COMITÉS DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general, del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

b) Anualmente, 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, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación el "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.



4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente, se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de ese artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 36º. GARANTÍAS

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oído, aparte del interesado, el Comité de



Empresa, o restantes delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los Delegados de Personal, o los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular, en uno o varios de ellos, su crédito de horas sindicales, con las siguientes condiciones:

1) Cada representante podrá acumular sus propias horas y, en su caso, las de los demás.

2) El máximo de horas acumulables será el de tres meses a partir de la fecha en que se solicite, haciéndose el cómputo por meses naturales.

3) La acumulación deberá solicitarse por escrito con el máximo de antelación posible y en todo caso con la de 7 días antes del comienzo de su disfrute.

4) No se podrá usar de este derecho de acumulación entre el 1 de diciembre y 10 de enero.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.



ARTÍCULO 37º. PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

ARTÍCULO 38º. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

A los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

39. SALUD Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

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

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

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

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

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

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

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



40. EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA. EMBARAZO y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

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

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

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

3. En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especialmente dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En su caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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



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

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

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

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

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

Todo lo no expuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y sus normas concordantes.

41. IGUALDAD EN EL TRABAJO

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

- El acceso al trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Fechas de abono de salarios
- Formación y promoción profesional
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual.



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

En este sentido se acuerda:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación:

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

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

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

En el caso de las empresas de más de 125 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa.

En las empresas de menos de 125 trabajadores, se deja a voluntad de las partes (empresas y representantes de los trabajadores) el establecer medidas de planes de igualdad, no discriminación y acoso.

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

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

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



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

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA

Las facultades, derechos y garantías que aquí se pactan en orden a derechos sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal que mejoren la Legislación General serán de aplicación a este sector de comercio de la Provincia de Las Palmas.

SEGUNDA. ADHESIÓN

Las Centrales Sindicales que firmen o se adhieran a este Convenio podrán designar un observador en la Comisión de Interpretación y seguimiento a las reuniones con voz pero sin voto.

TERCERA. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Para atender de cuantas cuestiones les sean atribuidas las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros integrantes de la Comisión de Interpretación los siguientes:

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.): 2 miembros

Por Comisiones Obreras (CC.OO.): 3 miembros

Por la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA): 5 miembros

CUARTA. FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso



de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN. En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador.

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas dentro del sector, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.
3. Mediante certificación expedida por la Delegación Territorial de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por



Organismos Públicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio.

Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de los trabajadores, de la empresa, en su caso.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el

cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa”.

QUINTA. ACUERDO MARCO NACIONAL

En lo no previsto en este convenio se estará a lo acordado en el ACUERDO MARCO DEL COMERCIO de ámbito estatal.

SEXTA. Procedimientos para solventar discrepancias. Tribunal Laboral de Canarias. Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, 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 puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral de Canarias.

Procedimiento de inaplicación de convenio: De conformidad con lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. La obligación del artículo 27º de este Convenio de concertar la Póliza de Seguro prevista en dicho artículo entrará en vigor y surtirá efectos sólo a partir del decimosexto día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial.



DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

SEGUNDA. Son partes firmantes de este Convenio y se reconocen como interlocutores legitimados para negociarlo, por las representaciones que ostentan: COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), y la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL DE LAS PALMAS (FEMEPA), que se han reconocido como interlocutores legitimados.

Las Palmas de Gran Canaria, a 21 de noviembre de 2018.

ANEXO I

FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES Y JUGETERIA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA, OTRAS ACTIVIDADES DEL SECTOR DEL METAL.

COD_

CNAE2009 TITULO_CNAE2009

4612	Intermediarios del comercio de combustibles, minerales, metales y productos químicos industriales *
4613	Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción *
4615	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería *
4618	Intermediarios del comercio especializados en la venta de otros productos específicos *
4619	Intermediarios del comercio de productos diversos *
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
4647	Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación *
4648	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4672	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
4673	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios
4674	Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4676	Comercio al por mayor de otros productos semielaborados *
4677	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establ. espec.
4742	Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743	Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados



4752	Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4754	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados *
4763	Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4764	Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados
4765	Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4777	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778	Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados *
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

*Aquellos productos que sean de metal

ANEXO II

		SALARIO 2018 ANUAL (EUROS)	SALARIO 2019 ANUAL (EUROS)	SALARIO 2020 ANUAL (EUROS)	SALARIO 2021 ANUAL (EUROS)
	CATEGORÍAS PROFESIONALES				
GRUPO I	Título de Grado Superior	19533,05	19923,71	20322,18	20830,23
	Título de Grado Medio	17118,66	17461,03	17810,25	18255,51
	Ayudante Técnico Sanitario	15232,29	15536,94	15847,68	16243,87
GRUPO II	Jefe de Personal	18376,18	18743,70	19118,57	19596,53
	Jefe de Ventas	18376,18	18743,70	19118,57	19596,53
	Jefe de Compras	18376,18	18743,70	19118,57	19596,53
	Encargado General	18376,18	18743,70	19118,57	19596,53



	Jefe de Almacén	16489,86	16819,66	17156,05	17584,95
	Jefe de Sucursal	17118,66	17461,03	17810,25	18255,51
	Jefe de Grupo	15861,10	16178,32	16501,89	16914,44
	Jefe de Sección	15232,32	15536,97	15847,71	16243,90
	Encargado de Establecimiento	15861,10	16178,32	16501,89	16914,44
	Viajantes	14917,95	15216,31	15520,64	15908,66
	Corredor de Plaza	14290,01	14575,81	14867,33	15239,01
	Dependiente	14326,26	14612,79	14905,05	15277,68
	Ayudante	13911,04	14189,26	14473,05	14834,88
	Dependiente Mayor	14917,95	15216,31	15520,64	15908,66
	Aprendiz de 1º año	SMI	SMI	SMI	SMI
	Aprendiz de 2º año	12837,28	13094,03	13355,91	13689,81
GRUPO III	Director	20262,54	20667,79	21081,15	21608,18
	Jefe de División	19319,39	19705,78	20099,90	20602,40
	Jefe Administrativo	17128,86	17471,44	17820,87	18266,39
	Secretario	14290,01	14575,81	14867,33	15239,01
	Contable Cajero, Taquigrafo	15955,54	16274,65	16600,14	17015,14
	Jefe de Sección Administrativo	15861,10	16178,32	16501,89	16914,44
	Oficial Administrativo	15232,28	15536,93	15847,67	16243,86
	Operador Máquina Contable	14917,95	15216,31	15520,64	15908,66
	Auxiliar Administrativo, Perforista o Grabador	14290,01	14575,81	14867,33	15239,01
	Aspirante	SMI	SMI	SMI	SMI
	Auxiliar de Caja	14429,36	14717,95	15012,31	15387,62
GRUPO IV	Jefe de Sección de Servicios	15861,10	16178,32	16501,89	16914,44
	Dibujante	15232,32	15536,97	15847,71	16243,90
	Escaparartista	14603,57	14895,64	15193,55	15573,39
	Rotulista	14290,01	14575,81	14867,33	15239,01
	Profesional de Oficio de 1º	14603,57	14895,64	15193,55	15573,39
	Profesional de Oficio de 2º	14163,67	14446,94	14735,88	15104,28
	Profesional de Oficio de 3º	13911,04	14189,26	14473,05	14834,88
	Capataz	14603,57	14895,64	15193,55	15573,39



	Mozo Especializado	14037,34	14318,09	14604,45	14969,56
	Ascensorista	13966,68	14246,01	14530,93	14894,20
	Telefonista	13966,68	14246,01	14530,93	14894,20
	Mozo de Almacén	13966,68	14246,01	14530,93	14894,20
GRUPO V	Conserje	12837,28	13094,03	13355,91	13689,81
	Cobrador	13761,61	14036,84	14317,58	14675,52
	Personal de Limpieza fijo	12735,39	12990,10	13249,90	13581,15
	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	12837,28	13094,03	13355,91	13689,81
	Personal de Limpieza por horas	5,46	5,57	5,68	5,82

ANEXO III



Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Nº

RECIBO DE FINIQUITO

D....., que ha trabajado en la Empresa desde hasta con la categoría de declaro que he recibido de ésta, la cantidad de Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En a de de

El trabajador,



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CCEB CEPYME

El trabajador (1)usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio

(1) SI o No

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de Expedición

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.