

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

**CONSEJERÍA DE EMPLEO,  
INDUSTRIA Y COMERCIO**

**Dirección General de Trabajo**

**Servicio de Promoción Laboral**

### CONVENIO

618

38

Código 38000445011984.

Visto el Texto del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Bazares de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2013, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.º- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo de Bazares de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para 2012-2013.

Artículo 1.- **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo afectara a todas las Empresas y trabajadores/as del sector del Comercio de Bazares. Están dentro del ámbito del convenio las

empresas de venta de todo tipo de artículos a un precio o casi a un precio cierto, del tipo de “todo a 150”.

Artículo 2.- **Ámbito territorial.**

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

Artículo 3.- **Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de dos años entrando en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Para el año 2012 serán las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas aplicando en el mes de diciembre una revisión del 0,3%, con carácter retroactivo al 1 de enero, debiendo ser abonado como atrasos.

En diciembre del 2012 las partes negociarán la subida salarial para el año 2013.

Artículo 4.- **Denuncia.**

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

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

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

Artículo 5.- **Comisión Paritaria.**

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

Dicha Comisión Paritaria tendrá su domicilio en calle Quevedo, 5 de Santa Cruz de Tenerife.

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

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

#### Funcionamiento

##### a) De la convocatoria.

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

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

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

##### b) Del modo de proceder de las reuniones.

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

##### c) De los acuerdos.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones.

En caso de no obtenerse acuerdo, se recogerá en el acta las diferentes posturas, pudiendo las partes acudir

a cualquier organismo administrativo y/o judicial para a defensa de sus intereses.

d) Los miembros iniciales de la Comisión Paritaria serán:

- Por U.G.T.: 2 representantes.

- Por CC.OO.: 2 representantes.

- Por U.S.O.: 2 representantes.

- Por la Asociación Canaria de Comercio de Bazares (APROCOBA): 2 representantes.

- EDECO): 2 representantes.

- Por la Confederación Regional de Comercio de Canarias (CORECO): 2 representantes.

#### Artículo 6.- Contratación.

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

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

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

Dada la situación actual del mercado, se acuerda fijar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción del artículo 15 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en un máximo de doce meses, dentro de un período de 18 meses. En el caso de que se pacte una duración inferior a la establecida como máximo, el contrato podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del convenio pueda exceder de dicho límite máximo.

Todos los contratos, cualquiera que sea su modalidad, tendrán que realizarse por escrito y entregar copia del mismo a los representantes legales de los trabajadores/as, entendiendo como tales a las Secciones Sindicales y Delegados de Personal o Comités

de Empresa, para dar cumplimiento al artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores o norma que en el futuro la sustituya. Antes de la finalización de dichos contratos, la empresa entregará por escrito, comunicación de la finalización del mismo, así como propuesta detallada de liquidación que deberá especificar, con toda claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador/a, los correspondientes atrasos de Convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si esos correspondieran.

Las empresas de más de 15 trabajadores/as, deberán respetar el mínimo porcentaje de contratos indefinidos en su plantilla, del 10%.

#### Artículo 7.- Período de prueba.

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

a) Personal Técnico Titulado: 6 meses.

b) Resto de Personal: 1 mes.

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

#### Artículo 8.- Trabajos de superior e inferior categoría.

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

a) Si el cambio a superior categoría se efectúa por un período superior a seis meses en el periodo de un

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

b) Igualmente podrán asignarse a un trabajador/a servicios de inferior categoría, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional, por período que no exceda de tres meses en el plazo de un año o de cinco en el plazo de dos años, sin que pueda sufrir merma alguna la retribución correspondiente a su categoría. En todo caso no se podrá asignar más de 15 días hábiles seguidos de forma continuada, salvo acuerdo expreso en contrato de trabajador/a y empresa. Estas asignaciones deberán tener causa que justifique la movilidad por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

c)

#### Artículo 9.- Contrato de formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollen y el presente convenio colectivo. Sus condiciones, duración y retribución se regirán por lo previsto en la Ley.

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

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

a) Centros de hasta 5 trabajadores/as: 1.

b) Centros de 6 a 10 trabajadores/as: 2.

c) Centros de 11 a 25 trabajadores/as: 3.

d) Centros de 26 a 40 trabajadores/as: 4.

e) Centros de 41 a 50 trabajadores/as: 5.

f) Centros de 51 a 100 trabajadores/as: 8.

g) Centros de 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8% de la plantilla.

h) Centros de 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6% de la plantilla.

i) Centros de mas de 500 trabajadores/as: 30 o el 4% de la plantilla.

#### Artículo 10.- Jornada.

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 1.810 horas anuales efectivamente trabajadas.

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

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos. Estos períodos de descanso diario, en jornada continuada serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

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

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

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

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

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

El cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser distribuido entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o centro de trabajo mediante el disfrute de un día y medio de descanso a la semana en turnos rotativos de lunes a domingo, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de la empresa con el trabajador/a.

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

a) Domingo y tarde del sábado o domingo y mañana del lunes.

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

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

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

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

En supuestos no previstos por la empresa, y en todo caso, en los días especiales de venta de diciembre y enero, comprendidos en el período de 1 de diciembre a 15 de enero, ambos inclusive, las empresas podrán

variar la jornada establecida el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias, esto es dinerariamente o en los porcentajes de descanso establecidos en el artículo siguiente. En ningún supuesto, podrá variarse la jornada de un trabajador/a mas de dos días consecutivos, respetando, en todo caso, que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien como mínimo 12 horas, salvo en el supuesto de artículo 19 de R.D. 151/95, de 21 de septiembre, en trabajos en régimen de turnos.

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

#### Artículo 11.- Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial, por el Gobierno Nacional o el Gobierno de Canarias, será en régimen de horas extraordinarias. El trabajador/a antes de finalizar el mes de febrero, comunicará a la empresa, por escrito, su decisión a cerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral en régimen de horas extraordinarias, en estos días. De no producirse tal comunicación, se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación. La prestación de trabajo en este supuesto de horas extraordinarias serán abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes.

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

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

El número máximo de horas extraordinarias a realizar por un trabajador/a en un año, se prorrateará en el caso de contratos a tiempo parcial, en función de la jornada.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de los diez minutos a partir de la hora del cierre, la primera fracción superior a 30 minutos computará como una hora extraordinaria.

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

#### Artículo 12.- Vacaciones.

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

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

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

Artículo 13.- Licencias, excedencias y suspensiones del contrato.

#### A. Licencias.

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

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

b. 5 días en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos o conviviente acreditado por consanguinidad o afinidad.

c. 3 días en caso de fallecimiento de hermano.

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

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

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

g. 1 día por asuntos propios, urgentes y que no admitan demora.

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

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

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

Estas licencias se entienden de días naturales.

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

B. Reducciones de jornada por motivos familiares.

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

1. En el caso de licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá la trabajadora sustituir este derecho por una reducción de su jornada, conforme lo previsto en la ley, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

2. Quien tenga por razones de guarda legal a su cuidado algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe ninguna actividad retribuida o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

### C. Excedencias.

Los trabajadores/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.

La solicitud de readmisión se formalizará por escrito con preaviso de dos meses de antelación a la fecha de expiración de la excedencia voluntaria. La reincorporación al mismo puesto de trabajo será automática, teniendo en cuenta que su puesto de trabajo será cubierto por un interino. Se podrá repetir la excedencia voluntaria una vez transcurridos cuatro años desde la última disfrutada.

El trabajador/a que sea declarado en situación de invalidez provisional estará a lo legalmente establecido en dicha materia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender

al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho de excedencia de un periodo no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

En estos dos últimos supuestos de excedencia, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

#### D. Suspensión del contrato de trabajo.

Serán las previstas en la Ley.

#### Artículo 14.- Mujer trabajadora.

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

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

#### Artículo 15.- Retribuciones.

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

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

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

C. Gratificaciones Extraordinarias: Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán 4 pagas extraordinarias consistentes en 30 días de sueldo base de convenio más el complemento personal, si tuviese derecho a él, percibiéndola en las siguientes fechas: 15 d marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre. El devengo de las pagas extras será el siguiente; marzo: del 16 de marzo al 15 de marzo del año siguiente, junio: del 16 de junio al 15 de junio del año siguiente, septiembre: del 16 de septiembre al 15 de septiembre del año siguiente y diciembre: del 16 de diciembre al 15 de diciembre del año siguiente.

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

E. Dietas: Los trabajadores/as que, por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en a que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 16,28 euros o a una media dieta de 9,77 euros.

F. Kilometraje: El trabajador/a que use su propio vehículo para desplazarse a realizar alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo,

tendrá derecho al abono por parte de la empresa de 0,13 euros por kilómetro efectuado.

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

#### Artículo 16.- Ceses voluntarios.

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

#### Artículo 17.- Retirada del carné de conducir.

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

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

#### Artículo 18.- Ayuda por hijo incapacitado.

Las empresas como ayuda complementaria a la Seguridad Social, satisfarán a los trabajadores/as que tengan hijos disminuidos físicos, una cantidad de 19,33 euros mensuales por hijo en tales circunstancias.

#### Artículo 19.- Derechos supletorios.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el acuerdo interprofesional sustitutivo

de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y demás legislación laboral vigente.

#### Artículo 20.- Incapacidad temporal.

Al personal que esté en situación de IT causados por accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo a partir del primer día de baja hasta el límite máximo de 12 meses.

En caso de IT por contingencias comunes las empresas atenderán las siguientes normas:

- Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el primer párrafo e este artículo.

En los demás casos, para la primera baja.

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

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

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

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

Las empresas de menos de 15 trabajadores/as que sustituyesen a los trabajadores/as en situación de IT con una nueva contratación no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido, desde el momento en que se produzca la sustitución. La sustitución se realizará mediante contrato de interinidad. En la nómina de los trabajadores/as sustitutos figurará la indicación de la identidad de la persona sustituida.

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

#### Artículo 21.- Revisión médica.

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

#### Artículo 22.- Compensación y absorción.

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

#### Artículo 23.- Prendas de trabajo. Normas Mínimas de higiene.

La empresa que obligue a sus trabajadores y trabajadoras a una determinada forma de vestir se hará cargo del importe de dichas prendas. Los trabajadores y trabajadoras deberán hacer buen uso de las citadas prendas. Cada empresa determinará el número de prendas que ha de entregarse anualmente al trabajador/a, en su caso. En el supuesto de no tener uniforme, la forma de vestir será en todo momento la adecuada con la actividad a desarrollar de cara a los clientes. Dada la actividad del sector, desarrollada de manera directa al público, en cualquier caso, deberán respetarse las normas mínimas de aseo e higiene personal.

#### Artículo 24.- Seguro de vida.

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

#### Disposición adicional primera.

Las diferencias salariales correspondientes al año 2012, se abonarán en un período de 4 meses, a partir de la publicación del presente convenio.

#### Disposición adicional segunda.

Para los contratos celebrados pasados los plazos previstos en el artículo 11, la notificación sobre la voluntariedad de las horas extraordinarias en festivos

del año declarados exentos de prohibición de apertura comercial por la Administración, será superado el período de prueba, un plazo de diez días.

#### Disposición derogatoria.

El presente convenio sucede a los anteriores suscritos para el sector comercio de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, derogado en su integridad el contenido de los mismos, de acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición final.

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

TABLA DE SALARIOS DEFINITIVAS PARA 2011 DEL SECTOR DE COMERCIO DE BAZARES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Categorías profesionales	Salario Base
Título grado superior	788,97
Título grado medio	705,55
Ayudante técnico sanitario	658,92
<b>Técnicos no titulados</b>	
Director/a General	844,21
Jefe/a de división	774,91
Jefe/a de personal	760,95
Jefe/a de compras	760,95
Jefe/a de ventas	760,95
Encargado/a general	760,95
Jefe/a de sucursal	692,81
Jefe/a de almacén	692,81
Jefe/a de grupo	677,32
Jefe/a de sección mercantil	670,46
Encargado/a de establecimiento	670,46
Intérprete	670,46
<b>Personal mercantil</b>	
Viajante/a	670,46
Corredor/a de plaza	670,46
Dependiente/a	670,46
Ayudante/a	670,46
Aprendiz/a	670,46
<b>Personal administrativo</b>	
Director/a administrativo	844,21
Jefe/a división administrativo/a	774,91
Jefe/a administrativo/a	722,10
Contable y cajero/a	688,80
Secretario/a	670,46
Oficial administrativo/a	670,46
Auxiliar administrativo/a	670,46
Aspirante/a	670,46
Auxiliar de caja	670,46
<b>Personal de servicio y actividades auxiliares</b>	
Jefe/a de sección servicios	677,34
Dibujante/a	705,44
Escaparalista	688,73
Ayudante/a de montaje	670,46
Delineante/a	670,46
Visitador/a	670,46
Cortador/a y rotulista	670,46
Jefe/a de taller	670,46
Personal de oficina de 1ª Técnico/a de R.T.V.	670,46
Personal de oficina de 2ª	670,46
Personal de oficina de 3ª	670,46
Capataz/a	670,46
Mozo/a especializado/a	670,46
Ascensorista	670,46
Empaquetador/a	670,46
Reparador/a de medias	670,46
Cosedor/a de sacos	670,46
Personal subalterno	670,46
Conserje	670,46
Cobrador/a	670,46

Vigilante/a	670,46
Personal de limpieza por horas	3,66

Tabla de Salarios para 2012 del Sector de Comercio de Bazares de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
TÍTULO GRADO SUPERIOR	796,86
TÍTULO GRADO MEDIO	712,61
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	665,51
TÉCNICOS NO TITULADOS	
DIRECTOR/A GENERAL	852,65
JEFE/A DE DIVISIÓN	782,66
JEFE/A DE PERSONAL	768,56
JEFE/A DE COMPRAS	768,56
JEFE/A DE VENTAS	768,56
ENCARGADO/A GENERAL	768,56
JEFE/A DE SUCURSAL	699,74
JEFE/A DE ALMACÉN	699,74
JEFE/A DE GRUPO	684,09
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	677,16
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	677,16
INTÉRPRETE	677,16
PERSONAL MERCANTIL	
VIAJANTE/A	677,16
CORREDOR/A DE PLAZA	677,16
DEPENDIENTE/A	677,16
AYUDANTE/A	677,16
APRENDIZ/A	677,16
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	852,65
JEFE/A DIVISIÓN ADMINISTRATIVO/A	782,66
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	729,32
CONTABLE Y CAJERO/A	695,69
SECRETARIO/A	677,16
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	677,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	677,16
ASPIRANTE/A	677,16
AUXILIAR DE CAJA	677,16
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
JEFE/A DE SECCIÓN SERVICIOS	684,11
DIBUJANTE/A	712,49
ESCAPARATISTA	695,62
AYUDANTE/A DE MONTAJE	677,16
DELINEANTE/A	677,16
VISITADOR/A	677,16
CORTADOR/A Y ROTULISTA	677,16
JEFE/A DE TALLER	677,16
PERSONAL DE OFICIO DE 1º TÉCNICO/A DE R.T.V.	677,16
PERSONAL DE OFICIO DE 2º	677,16
PERSONAL DE OFICIO DE 3º	677,16
CAPATAZ/A	677,16
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	677,16
ASCENSORISTA	677,16
EMPAQUETADOR/A	677,16
REPARADOR/A DE MEDIAS	677,16
COSEDOR/A DE SACOS	677,16
PERSONAL SUBALTERNO	677,16
CONSERJE	677,16
COBRADOR/A	677,16
VIGILANTE/A	677,16
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	3,70

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### CABILDO INSULAR DE TENERIFE

#### Área de Agricultura, Ganadería y Pesca

#### Servicio Administrativo de Agricultura, Ganadería y Pesca

#### A N U N C I O

619

58

El Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de diciembre de 2012, adoptó acuerdo relativo a la publicación de la modificación de la Sección 5ª del Capítulo III y la Sección 2ª del Capítulo VI de los Estatutos por los que se rige la Entidad Insular para el Desarrollo Agrícola y Pesquero de Tenerife, aprobados definitivamente el 29 de octubre de 2010, que quedan redactados en los siguientes términos:

“Capítulo III. Organización y Funcionamiento.

Sección 5ª. El Secretario.

Artículo 18. El Secretario.

Actuará como Secretario del Consejo de Administración de la Entidad Pública Empresarial, el que lo sea del Pleno del Cabildo Insular, o en su caso, el Secretario General del mismo, que ejercerá las funciones de fe pública y asesoramiento legal de los órganos unipersonales y colegiados de la Entidad.

Artículo 19. Delegación.

El ejercicio de las funciones legalmente atribuidas al Secretario podrá ser delegado.

Artículo 20. Condiciones del Secretario delegado.

El Secretario delegado deberá ser funcionario público al que se exija para su ingreso titulación superior.

Capítulo VI. Régimen Económico y Financiero.

Sección 2ª. Contabilidad, Control y Régimen Presupuestario.