

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

### CONVENIO

4514

196303

Código 38000465011984.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Sector del COMERCIO TEXTIL, CALZADO Y PIEL de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2020-2030, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

#### ACUERDA

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

Segundo.- Respecto a la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 25.2 del Convenio) se deberá atender a lo previsto en el artículo 45.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que la establece para las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.

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

Santa Cruz de Tenerife, a veintitrés de septiembre de dos mil veinticinco.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

# **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL, CALZADO Y PIEL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2020-2030**

*(Cod. Convenio 380004650011984)*

## **Artículo 1. Partes firmantes y ámbito de aplicación**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representaciones empresariales, la Federación de Desarrollo Empresarial y Comercial de Canarias (FEDECO CANARIAS), la Asociación Canaria de Empresarios del Comercio Textil (ASPECOTE), la Federación de Trabajadores Autónomos de Canarias (FTAC) y la Asociación de Empresarios, Comerciantes y Profesionales de Arona (AECP ARONA), de otra parte, como representación sindical, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera, (USO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Sindicalistas de Base de Canarias (S.B.C).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, poseen el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Textil Calzado y Piel.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las Empresas y personas trabajadoras de los sectores del Comercio de Textil, Calzado y Piel.

## **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. Revisión Salarial.**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de 10 años, entrando en vigor el 1 de enero del 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2030.

Para el año 2024 serán las cantidades que figuran en las tablas salariales publicadas en el boletín oficial de la provincia de S/C de Tenerife nº: 101 del miércoles 21 de agosto de 2024.

La revisión salarial para los años para los años 2020 hasta 2030, los salarios se incrementarán en base al IPC Real de carácter nacional de cada año anterior, revisables según IPC Real de carácter nacional resultante de cada año de vigencia, en el caso de que este fuera superior al incremento inicial establecido para cada uno de los citados años.

En el mismo porcentaje serán revisados todos los complementos y conceptos salariales establecidos en el presente Convenio.

En el mes de enero de cada año, una vez conocido el resultado del IPC real de carácter nacional, la Comisión Paritaria se reunirá al sólo efecto de elaborar las tablas salariales según lo determinado, al objeto de su registro y publicación.

#### **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 espiración.

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, y por tanto, se prorrogará el Convenio, los conceptos salariales y extra salariales se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice general nacional de precios al consumo durante el último año de su vigencia.

#### **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 cinco representantes de las empresas y cinco representantes de las personas trabajadoras.

Dicha Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede de la Casa Sindical, Calle Méndez Núñez, 84, planta 5ª, 9ª y 11ª, 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 personas en calidad de asesoras a las reuniones de la Comisión Paritaria, que actuarán con voz pero sin voto, por cada una de las representaciones, tanto por la representación empresarial como por la representación de las personas trabajadoras.

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

Funcionamiento:

a) De la convocatoria.

Para convocar la Comisión Paritaria será necesaria petición por escrito dirigida a las Organizaciones integrantes de 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, 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 en 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 las personas 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 la defensa de sus intereses.

d) Los integrantes de la Comisión Paritaria serán 8 por la Parte Social, todo ello en base a la certificación de representatividad de la mesa negociadora del presente Convenio, y 8 por la Parte Empresarial:

Por los Sindicatos firmantes:

- Por CCOO – 2 miembros.
- Por USO – 2 miembros.
- Por UGT – 2 miembros.
- Por SBC – 2 miembros.

Por la Patronal firmante:

- Por FEDECO CANARIAS – 3 miembros
- Por ASPECOTE – 2 miembros
- Por FTAC – 2 miembro
- Por AECP ARONA – 1 miembro

## **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 aquellas personas trabajadoras admitidas por la empresa sin pactar modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

2.- Contrato de trabajo de duración determinada:

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2.1.- Contratación Eventual por Circunstancias de la Producción:

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación

temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

## 2.2 Contratos de duración determinada

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

2.3 Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

3.- Contrato a tiempo parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios regularmente será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

La persona trabajadora podrá acordar una jornada inferior con la empresa si el motivo es la conciliación de la vida laboral y personal o por motivos formativos.

El número de horas complementarias pactadas factibles de formalizar, no podrá exceder del 30 por ciento de las ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el primer párrafo de este artículo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante un período de dos o más años, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. A tal efecto las empresas deberán informar a sus trabajadores/as sobre las vacantes que pudieren existir.

Todos los contratos cualquiera que sea su modalidad, tendrán que realizarse por escrito y entregar copia del mismo a los/as representantes legales de los trabajadores/as, entendiéndose como tales a las Secciones Sindicales y Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, para dar cumplimiento al art. 8 del Estatuto de los Trabajadores o norma que en 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 a la persona trabajadora, los correspondientes atrasos de Convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si estos correspondieran.

### **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 una persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora en la empresa. En el caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, no se interrumpirá el periodo de prueba.

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

Las empresas por necesidad de producción podrán destinar a las personas trabajadoras a un puesto superior o inferior categoría. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a siete jornadas de trabajo, la empresa estará obligada a

notificarlo al Comité de Empresa o Delegado/a de personal. En todo caso, la notificación del cambio de la trabajadora 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 periodo superior a seis meses en el periodo de un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora consolidará, el salario real de dicha categoría superior. La retribución del trabajador/a en tanto desempeñe trabajos de categoría superior será correspondiente a la misma a todos los efectos.

b) Igualmente podrán asignarse a una persona trabajadora servicios de inferior categoría, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional, por periodo 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 contrario de la persona trabajadora y empresa. Estas asignaciones deberán tener causa que justifique la movilidad, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario o la empresaria deberá comunicar esta situación a la representación de las personas trabajadoras.

Los plazos máximos previstos en este precepto no son de aplicación cuando el cambio de categoría obedezca a la sustitución, con carácter interino, de otro trabajador/a, y siempre que la persona sustituta acepte voluntariamente la ejecución de tales trabajos. A tal efecto, la persona sustituta entregará declaración escrita, en este sentido, a la dirección de la empresa y al delegado o a la delgada de Personal o Comité de Empresa.

#### **Artículo 9. Contrato de formación.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollen y el presente Convenio Colectivo.

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

El máximo de personas trabajadoras así contratados en las plantillas de las empresas no podrán exceder de la siguiente escala:

- a) Centros de hasta 5 trabajadores/as, 2
- b) Centros de 6 a 10 trabajadores/as, 3
- c) Centros de 11 a 25 trabajadores/as, 4
- d) Centros de 26 a 40 trabajadores/as, 5
- e) Centros de 41 a 50 trabajadores/as, 6
- f) Centros de 51 a 100 trabajadores/as, 10
- g) Centros de 101 a 250 trabajadores/as, 12

h) Centros de 251 trabajadores/as en adelante, el 10% de la plantilla.

Los salarios aplicables a los 9 primeros meses de contratos de formación serán del 75% de los establecidos en el presente Convenio. A partir de los 9 meses será de aplicación el 100% de los salarios establecidos en el presente Convenio.

### **Artículo 10. Jornada**

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 1.767 horas anuales, efectivamente trabajadas.

La distribución irregular de la jornada establecida 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 de duración no inferior a 30 minutos. Estos períodos de descanso diario, en jornada continuada serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa y serán fijados atendiendo siempre a un uso correcto del descanso y al espíritu del mismo, prevaleciendo la posibilidad de que se realice en mitad de la jornada.

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 períodos de descanso diario, en jornada continuada serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa y serán fijados atendiendo siempre a un uso correcto del descanso y al espíritu del mismo, prevaleciendo la posibilidad de que se realice en mitad de la jornada. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a cada persona trabajadora 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.

En aquellos municipios donde se declare festivo el martes de Carnaval, se disfrutará el lunes como festivo. Dicho día podrá ser sustituido, a iniciativa empresarial, por la ampliación en un día de las vacaciones.

En aquellas empresas donde se viniera considerando el martes de Carnaval como festivo, se disfrutará el lunes como festivo

Las personas trabajadoras tienen derecho a 2 días de descanso ininterrumpido a la semana, de acuerdo con el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. Los menores de 18 años tendrán derecho a dos días ininterrumpidos.

En cumplimiento del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente de aplicación, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser distribuido entre las personas trabajadoras de la empresa y/o centro de trabajo mediante el disfrute de los dos días de descanso semanal pudiéndose acumular en periodos de dos semanas, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de la empresa con la persona trabajadora.

Asimismo, también podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a 14 días, para los contratos con turnos rotativos de lunes a domingo, salvo acuerdo en contrario de la persona trabajadora con la empresa. En los centros que tengan apertura todo el año los dos días de descanso serán consecutivos y rotativos. De la misma manera podrá ser distribuido el período de descanso semanal de menores de 18 años.

Ninguna persona trabajadora, 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 uno de diciembre a quince de enero, ambos inclusive, en el que la persona trabajadora si podrá trabajar más de dos sábados consecutivos. A efectos de poder realizar el cumplimiento de lo anterior, se entenderá como horario de tarde todo aquel que sobrepase la salida de turno a partir de las 15:00 horas.

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 más 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 el supuesto del Artículo 19 del RD 1561/95, de 21 de septiembre en trabajos en régimen de turnos.

Sólo a efectos de hallar el valor de las horas extraordinarias, se considerará que la semana tiene una jornada de 39 horas.

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

### **Artículo 11. Retribución de trabajo en domingos y festivos y Horas extraordinarias.**

11.1.- 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, o Ayuntamientos, si la empresa decidiera abrir, independientemente del tipo de zona donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, así como, el tipo de contrato y distribución de la jornada que tenga la persona trabajadora, se le abonará, además del perceptivo salario mes que resulte reflejado

en su nómina, una hora ordinaria en salario más una hora en descanso por cada hora trabajada en estos Domingos y Festivos, recuperable dicho descanso en los cuatro meses siguientes, pudiendo acumularse a las vacaciones mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, sin que para ello deba sobrepasarse la jornada máxima establecida en el artículo anterior del presente convenio (39 horas semanales), es decir, se abonará en la forma antes mencionada sin necesidad de realizar horas extraordinarias.

Los contratos que tengan estipulado jornadas de Lunes a Domingo también percibirán de esta forma la compensación del trabajo realizado en dichos domingos y festivos. La persona trabajadora antes de finalizar el mes de febrero, comunicará a la empresa, por escrito, su decisión acerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral en estos días o indicará, de éstos, los días que no quiere efectuar la prestación laboral. De no producirse tal comunicación, se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación. Para los contratos celebrados pasados los plazos establecidos en este párrafo, la notificación sobre la voluntariedad será, superado el período de prueba, en un plazo de 15 días.

11.2 Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

No obstante, tendrán la consideración de horas extraordinarias, independientemente de la modalidad de contratación, las horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros. Serán consideradas de carácter estructural, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y que no puedan ser sustituidas por la utilización de las personas trabajadoras que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.

También tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 20 minutos a partir de la hora del cierre y computará, a partir de ahí, como una hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen en días laborables tendrán un recargo salarial del 150% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las que se realicen en domingos y festivos tendrán un recargo salarial del 300% sobre el valor de la hora ordinaria.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que, teniendo la persona trabajadora una jornada contractual de lunes a viernes realice la prestación de trabajo en sábado o domingo, durante su descanso semanal.

Asimismo, aplicando lo anterior, tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que, teniendo la persona trabajadora una jornada contractual de lunes a domingo, realice la prestación laboral alguno de los dos días que tenga estipulado como días de descanso semanal.

En este último caso, se podrá compensar, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, cada hora extraordinaria por 2 de descanso, esta compensación se hará acumulándolas en jornadas completas, a disfrutar en los 4 meses siguientes

El módulo para el cálculo y el pago dinerario de las horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir el salario anual real establecido en el presente Convenio, por el número de horas de la jornada anual.

### **Artículo 12. Vacaciones**

El personal en el presente Convenio disfrutará de un periodo 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.

En los dos primeros meses del año, las empresas de común acuerdo con las personas trabajadoras o el Comité de Empresa o Delegados de Personal elaborarán el cuadro de vacaciones, de acuerdo con el apartado a). El personal tendrá derecho a acumular las vacaciones a continuación del descanso por nacimiento, si bien quedará condicionado a que lo notifique a la empresa en el citado periodo de elaboración del cuadro de vacaciones.

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

### **Artículo 13. Licencias, excedencias y suspensiones del contrato**

#### **A) Licencias.**

La persona trabajadora avisando por escrito, con la posible antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas por las causas que a continuación se detallan, con la debida justificación:

Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

a) 15 días por matrimonio y también del registro de pareja de hecho, y 18 en caso de traslado fuera del archipiélago.

b) 6 días en caso de fallecimiento de padres/madres, cónyuge o hijos/as o conviviente acreditado, por consanguinidad o afinidad. Y dos días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo estos de carácter laborable y el momento de su disfrute a elección de la persona trabajadora, en este último caso, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Dentro de los días laborales siguientes al óbito y no pudiendo agruparse estos periodos con vacaciones u otras licencias, salvo que estas ya estén planificadas, siendo coincidentes.

c) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, siendo estos de carácter laborable y el momento de su disfrute a elección de la persona trabajadora. Dentro de los días laborales siguientes al proceso médico y no pudiendo agruparse estos

periodos con vacaciones u otras licencias, salvo que estas ya estén planificadas, siendo coincidentes.

d) 2 días al año por enfermedad de hijo/a, para el caso de que se tuviesen 1 ó 2 hijos. Para el caso de que se tengan 3 ó más hijos, serán 3 días al año en total, para su acompañamiento a las visitas médicas o asistencia a su domicilio, justificándose tal extremo mediante certificado médico.

e) 5 días en caso de nacimiento de hijo/a, salvo en caso de complicación del parto, en cuyo caso, se ampliará a ocho días.

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

g) 2 días por asuntos propios anualmente. En este supuesto, no será necesaria su justificación, salvo que los días coincidan con el principio o final de las vacaciones o en el período especial de ventas del 1 de diciembre al 15 de enero. En estos dos supuestos si será necesaria su justificación, validando la misma con cualquier documento que lo acredite.

h) En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado y siempre que tuviera algún hijo/a menor de 16 años, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir del 5º día.

i) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, siendo opción del trabajador/a en dividir en dos fracciones de media hora o de disfrutar, esta hora, de forma ininterrumpida. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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.

j) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de licencias no retribuidas por un período no inferior a tres días, ni superior a 45 días, en cómputo anual, siempre que lo soliciten, salvo en los supuestos a), f) y g) aquí reseñados, en los que no podrá operar tal licencia.

k) 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLPT, prevaleciendo siempre la condición más beneficiosa. El motivo de ausencia debe ser fehacientemente acreditado.

l) Las demás que pueda establecer la Ley.

**B) Reducciones de jornada por motivos familiares:**

Mientras la legislación mantenga estas posibilidades, la persona trabajadora tendrá derecho a:

1.- En el caso de licencia por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, podrá la persona trabajadora sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa y/o centro de trabajo, ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultánea por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.- Quien tenga por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

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. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario/a con 15

días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

C) Excedencias:

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de 5 años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma, si bien tendrán igualmente derecho, caso de que el periodo sea inferior a cinco años a renovarla tantas veces y por el tiempo que se quiera respetando siempre los periodos mínimos y máximos establecidos en el presente apartado, dicha solicitud de prórroga deberá efectuarse con una antelación a la finalización del periodo de excedencia concedida de, al menos, dos meses, habiéndose de indicar igualmente, con exactitud, el periodo de la prórroga.

En los contratos que se formalicen con las personas trabajadoras interinos que sustituyan a las personas excedentes habrán de señalarse la fecha en la que finaliza la excedencia de la persona sustituida, advirtiéndose del derecho que le asiste a este, de solicitar la prórroga podrá optar por causar baja en la empresa o continuar con el mismo carácter de interino mientras dure la prórroga. Cuando la persona trabajadora pase a la situación de excedencia voluntaria y la empresa no creyese necesario cubrir el puesto vacante, podrá no obstante, en fecha posterior, contratar una persona trabajadora interina por el periodo que reste de excedencia, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

La persona trabajadora en excedencia será readmitida automáticamente al mismo puesto de trabajo debiendo comunicar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de dos meses antes de la finalización de la misma.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cumplir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa y centros de trabajo generen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que

asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El periodo en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo 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) Suspensiones del contrato de trabajo.

Serán las previstas en la Ley.

### **Artículo 14. Protección a la maternidad**

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, 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/a, 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 ajustaría 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 nacimiento.

### **Artículo 15. Retribuciones**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, pertenecientes a empresas del sector de comercio de textil, calzado y piel, percibirán las siguientes retribuciones:

A) Sueldo base: cada categoría profesional percibirá mensualmente lo establecido en la tabla salarial anexa.

B) Complemento personal: cada persona trabajadora que tenga derecho a este concepto en función del anterior Convenio percibirá mensualmente lo establecido en la nómina.

C) Gratificaciones extraordinarias: las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias consistentes en 30 días de sueldo base de Convenio más el complemento personal, si tuviese derecho a él.

Se percibirán en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre. A petición de la persona trabajadora la empresa anticipará media paga antes del inicio de las vacaciones salvo cuando las disfrute en los meses que coincida con el cobro de una paga extraordinaria. Las personas trabajadoras que hayan causado baja por incapacidad temporal, no sufrirán descuento alguno en las pagas extraordinarias.

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.

La empresa, previo acuerdo con la persona trabajadora, podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias, en las mensualidades del año natural.

D) Plus de idiomas: con carácter de complemento personal, el conocimiento y empleo de idiomas será retribuido con un recargo del 15% 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. A la persona trabajadora que se le niegue la percepción de este complemento, no podrá exigirle la utilización de sus conocimientos de idiomas.

E) Dietas: las personas trabajadoras que, por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en la que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 19.54 euros o a una media dieta de 11.71 euros. La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por la persona trabajadora desplazada que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

F) Kilometraje: la persona trabajadora que use su propio vehículo para desplazarse a realizar algún trabajo encomendado por la empresa, tendrá derecho al abono por parte de la empresa de 0,26 euros por kilómetro efectuado.

G) Plus de peligrosidad: los trabajos que merezcan la condición de peligrosos tales como parking, vigilante sereno, vigilante-jurado y otros se abonarán con un incremento del 20% sobre el sueldo base. Será competencia de la Dirección Territorial de Trabajo, determinar la peligrosidad de las funciones desempeñadas, en caso de desacuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

H) Plus de caja: el personal que trabaje en el departamento de caja y por motivo del cuadro diario de la misma, se viera obligado a permanecer durante un tiempo nunca superior a 30 minutos, después de haber finalizado su jornada, percibirá un plus de 46,81 euros mensuales. Computándose dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo.

## **Artículo 16. Finiquitos y ceses voluntarios**

Salvo renuncia expresa de la persona trabajadora, el finiquito de la rescisión del contrato, será visado por las personas Delegadas de Personal o Comité de Empresa, cuando los hubiere o en su caso por la Central Sindical a la que solicite el trabajadora.

Caso de negarse éstos al visado, la empresa hará constar tal circunstancia. En caso de que la empresa incumpliera estos requisitos formales, el recibo de finiquito no tendrá efecto liberatorio alguno.

La dimisión o abandono voluntario de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, con quince días de antelación, donde se exprese la voluntad de la persona trabajadora de dimitir del puesto de trabajo.

### **Artículo 17. Retirada de carnet de conducir**

Se garantiza el puesto de trabajo y la ocupación efectiva durante seis meses, por una sola vez a la categoría profesional de chofer en el caso de suspensión de carnet de conducir por la autoridad competente, teniendo la persona trabajadora dos opciones: una ocupar un puesto de trabajo con una categoría inferior hasta que le devuelvan el carnet 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 carnet.

Este Artículo no se aplicará en los supuestos de que la suspensión de carnet de conducir, se produzca como consecuencia de una infracción cometida bajo los efectos de alcoholemia, drogadicción o sentencia judicial.

### **Artículo 18. Derechos sindicales**

Las Centrales Sindicales implantadas en la empresa podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma. Estas secciones sindicales podrán distribuir información sindical a su afiliación, así como proceder al cobro de cuotas, siempre que no interrumpa la actividad o perjudique el trabajo, el representante de la sección sindical será el responsable de la normalidad de tales actividades.

A requerimiento de las personas trabajadoras, la empresa descontará en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical establecida por la Central Sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá por escrito a la empresa la orden de descuento, así como la cuenta corriente en la que debe hacer el ingreso, siendo suficiente, para descuentos en años sucesivos, la comunicación de la Central Sindical del importe de la cuota para ese año.

La representación legales de las personas trabajadoras disfrutarán de los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente y tendrán derecho a disponer como mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de tareas de tipo sindical, con el sólo requisito de la previa comunicación a la persona empleadora

Se podrá acumular el crédito de horas de que dispongan los representantes legales de las personas trabajadoras, en cómputo anual, procediendo a la utilización de las mismas partiendo de tal crédito total en la forma que estimen conveniente.

### **Artículo 19. Derecho supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación vigentes.

### **Artículo 20. Prendas de trabajo**

La Empresa que obligue a sus plantillas a una determinada forma de vestir se hará cargo del importe de dichas prendas. Las personas trabajadoras deberán hacer buen uso de las citadas prendas.

Cada Empresa determinará el número de prendas a entregar anualmente a cada persona trabajadora, no pudiendo ser en ningún caso, menos de cuatro mudas, siempre y cuando sea necesaria su renovación ya que el clima influye de manera determinante en las condiciones de trabajo.

### **Artículo 21. Descuento de compras**

Las empresas que no tuvieran establecido un sistema de descuento en compras para sus plantillas, previa negociación en su ámbito con los representantes legales de las personas trabajadoras, lo pondrán en práctica a la entrada en vigor del presente Convenio. Estableciendo como máxima primordial que el precio de adquisición para la persona trabajadora sea más barato que para la venta al público.

### **Artículo 22. Incapacidad temporal**

Al personal que esté en situación de IT causada 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 16 meses.

En caso de IT por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) las empresas se atendrán a las siguientes normas:

- Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo.
- En los demás casos:

#### Para la primera baja:

- En empresas con menos de 15 personas trabajadoras, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo hasta un límite de 8 meses.

- En empresas con 15 o más personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras estén disfrutando del complemento establecido en este Artículo no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias.

Las empresas de menos de quince personas trabajadoras que sustituyesen a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras sustitutas figurará la indicación de la identidad de la persona sustituida.

Teniendo en cuenta que en el supuesto en que la persona trabajadora 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 esta persona trabajadora, cuando se dé este caso, no se aplicará el presente Artículo.

### **Artículo 23. Revisión médica**

Las empresas, la representación de las personas trabajadoras, y en su caso, las personas trabajadoras velarán por la práctica de reconocimientos médicos periódicos y gratuitos de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. Prioritariamente dentro de la jornada laboral en caso de producirse el reconocimiento fuera de la jornada laboral, a la persona trabajadora se le devolverá el tiempo destinado a su realización (con desplazamiento incluido, siempre y cuando sea fuera del municipio del lugar del centro de trabajo).

### **Artículo 24. Seguro de vida.**

Las empresas contratarán un seguro de vida que asegure el riesgo de defunción de sus personas trabajadoras que tengan, al menos, cinco años de antigüedad, y por una indemnización equivalente a cinco mensualidades de importe igual a la última percibida por la persona.

### **Artículo 25. Seguridad y Salud. Igualdad.**

#### **25.1.- COMISIÓN DE SALUD LABORAL.**

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud que vigilará y pondrá en marcha en las empresas, los siguientes criterios.

##### **1.- Vigilancia de la salud**

1.1 Las personas trabajadoras del sector de Comercio de Textil, Calzado y Piel, tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos, por ello se elaborarán y desarrollarán protocolos de vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en todos y cada uno de los puestos de trabajo y se confeccionará un historial médico laboral de cada una de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por dicha revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de las personas trabajadoras del turno de noche, le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

1.2 Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de la persona trabajadora para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, la persona trabajadora sea informada como “no apta” para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

## 2. Evaluaciones de Riesgos

2.1 El procedimiento y los diversos métodos de realización de las evaluaciones de riesgos y consiguiente planificación de la actividad preventiva serán acordados por el C.S.S., y expresados y aprobados en el “Procedimiento para la Evaluación de Riesgos”. Los riesgos tipo ergonómico se realizarán a partir de evaluaciones de riesgos específicas, haciendo especial hincapié en los informes de manipulación manual de carga, posturas forzadas, movimientos repetitivos y pantallas de visualización de datos que se deberán de realizar con carácter inicial y cuando las circunstancias de la empresa hayan cambiado, se tendrá que revisar.

## 3. Riesgos Psicosociales

3.1 En cumplimiento de la L.P.R.L. y del R.S.P los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen.

3.2 La evaluación de los riesgos psicosociales y sus consiguientes actualizaciones en las empresas, se realizarán con el método que se acuerde en el seno del Comité de Seguridad y Salud siempre y cuando se den los requisitos de validez, fiabilidad y asegure la participación de las personas trabajadoras.

3.3 Se priorizarán las medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo derivado de Ritmos de trabajo elevados y sobrecarga de trabajo.

3.4 La realización de la evaluación de riesgos psicosociales no debe superar los 2 (dos) años a partir de la firma del presente Convenio.

## 4. Formación

4.1 La Empresa garantizará, como mínimo, 1 curso o jornada personal/año a todo el personal, destinada a la formación en Salud Laboral. Atendiendo con prioridad a la formación que tenga relación con los accidentes acontecidos en la empresa o las enfermedades profesionales.

## 25.2.- COMISION DE IGUALDAD.

### 1. Comisión de Igualdad.

En el seno de la Comisión Paritaria de este convenio se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando la organización empresarial y sindicales firmantes los miembros de cada una ellas. La representación sindical se regirá por el porcentaje de representación en el momento del inicio de la negociación del Convenio Colectivo, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los planes de igualdad en las empresas del sector de Comercio de Textil, Calzado y Piel. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

### 2. Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el resto de modificaciones legislativas que surjan a posteriori para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 3. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del Comercio de Textil, Calzado y Piel de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Convenio y en la clasificación de funciones y niveles a negociar durante la vigencia del mismo, debe basarse en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos, excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional. Se realizará mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional. En las acciones formativas las empresas garantizarán a su personal el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el presente Convenio en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo las partes negociadoras adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. Facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, ni situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### 4. Los planes de igualdad de las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel y otras medidas de promoción de la Igualdad.

1. Las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel de más de cien personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración

negociada t aplicación de un Plan de Igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

3. Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de Acceso al Empleo, Clasificación Profesional, Promoción, Formación Profesional, Retribuciones, Ordenación del Tiempo de Trabajo, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, y Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo y demás previstas en la normativa legal vigente de aplicación.

#### **Disposición Adicional primera.**

Las diferencias salariales correspondientes a cada ejercicio, se abonarán antes del 31 de diciembre del año natural.

#### **Disposición Adicional segunda.**

En el sector de comercio de textil, calzado y piel, sólo podrá permanecerse 2 años en la categoría de Ayudante de dependiente/a, pasados los cuales, ascenderá a la categoría inmediatamente superior.

#### **Disposición Adicional tercera.**

### **CATEGORIAS PROFESIONALES, FUNCIONES Y NIVELES SALARIALES.**

Se regirán en función de lo ya publicado en el Boletín Oficial de la provincia de S/C de Tenerife nº: 123 del viernes 13 de octubre de 2017.

#### **Disposición Adicional cuarta.**

Todo el articulado de este convenio se adaptará a lo recogido en la normativa legal vigente de aplicación y a cuántas modificaciones de ésta se produzcan.

#### **Disposición derogatoria**

El presente Convenio sucede a los anteriores suscritos para el sector comercio de textil, calzado y piel de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, derogando en su integridad el contenido de los mismos.

#### **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, dejará sin efecto alguno de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.