

CONVENIO**1827****37034**

Código 38001625011989.

Visto el Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de Santa Cruz de Tenerife, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 124/2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27/09/2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE PARA
LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE
2017 - 2020 (38/01/0191/2017)**

ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES Y AMBITO DE APLICACIÓN

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representaciones empresariales, la Federación de Desarrollo Económico y Comercial (FDEC) ,Federación de Trabajadores Autónomos de Canarias (FTAC), como representación sindical, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera, (USO), y Unión General de Trabajadores (UGT)

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y a todos los trabajadores y trabajadoras del sector del Comercio del Mueble.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL, PRORROGA Y REVISION SALARIAL

3.1.- Ámbito Temporal.- El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro (4) años, entrando en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2020.

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, continuarán vigentes las cláusulas obligacionales, siendo el presente convenio colectivo válido hasta que no sea sustituido por otro. 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.

3.2.- Prórroga.- En el supuesto de que no se produjera denuncia, y por tanto, se prorrogara el convenio, los conceptos salariales y extrasalariales 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, a excepción del complemento de antigüedad que queda congelado.

3.3.-. Revisión Salarial.-

Para el año 2.017 serán las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas, aplicando un 1,6% de incremento, revisables según el IPC real de carácter nacional resultante del año 2017, en el caso de que este fuera superior al incremento inicial establecido para el citado año , adjuntándose la tabla salarial para el año 2017.

La revisión salarial para los años 2018-2019-2020, 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.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones resultantes del presente convenio y las que en el futuro se establezcan por Ley, Convenio Colectivo, Contratos individuales y demás disposiciones de general aplicación calculadas en cómputo anual, son siempre compensables y absorbibles recíprocamente con las que, por cualquier concepto o naturaleza u origen, perciban en todo momento los/las trabajadores/as.

ARTÍCULO 5.- COMISION 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 cinco representantes de los/las trabajadores/as.

Dicha Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede de la Casa Sindical, Calle Méndez Núñez, 84, plantas 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 dos asesores a las reuniones de la Comisión Paritaria, que actuarán con voz pero sin voto, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores y las 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 dirigido 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 los/las Trabajadores/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 6 por la Parte Social, todo ello en base a la certificación de representatividad de la mesa negociadora del presente Convenio, y 7 por la Parte Empresarial:

Por los Sindicatos firmantes:

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

Por la Patronal firmante:

- Por la Federación de Desarrollo Económico y Comercial (FDEC) – 3 miembros
- Por la Federación de Trabajadores Autónomos de Canarias (FTAC) – 3 miembros
-

ARTÍCULO 6.- CONTRATACION

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

Personal fijo o de plantilla: Son aquellos/as trabajadores/as admitidos por la empresa sin pactar modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

Contratos fijos o de plantilla. Las empresas mantendrán un mínimo de personal fijo, incluidos los contratos fijos discontinuos, en proporción la media del año anterior, descontando para dicho cálculo las contrataciones eventuales específicas para las campañas (Navidad y Rebajas), atendiendo a:

4.1.- La obligación de cubrir un porcentaje de plantilla fija, no será de aplicación a aquellas empresas con un número inferior a 10 trabajadores/as.

4.2.- Las empresas con más de 10 trabajadores/as, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje de plantilla fija según la siguiente escala:

Empresas de 11 a 20 trabajadores/as: 25%

Empresas de 21 a 50 trabajadores/as: 35%

Empresas de 50 a 100 trabajadores/as: 45%

Empresas de más de 101 trabajadores/as: 55%

4.3.- Pasados los primeros 24 meses de actividad de las nuevas empresas se adaptaran a los porcentajes fijados con carácter genérico en el presente Convenio

4.4.- Si una empresa se fracciona o divide su plantilla en otras empresas bajo la línea de grupo, cada una de las nuevas vendrán obligadas a mantener el porcentaje de plantilla fija que ya estuviera consolidado en la inicial.

4.5.- El incumplimiento del porcentaje de plantilla fijo exigido para las empresas afectadas por el presente Convenio, a partir de la fecha establecida para su cumplimiento, supone la imposibilidad de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos eventuales por circunstancias de la producción por más de seis meses establecida en el artículo 6.2.1., sin cumplir al pacto de empleo exigido, deberán ser declarados en fraude de ley y, por tanto, de carácter indefinido.

4.6.- Las empresas que vinieran teniendo un porcentaje superior de plantilla fija establecida, mantendrán dicho porcentaje.

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 de mercado, se acuerda fijar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción del art. 15 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a un máximo de 12 meses en un periodo 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, a través de una prórroga única y hasta dicho límite máximo.

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 aquellos trabajadores/as que presten sus servicios regularmente será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

El trabajador/a 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.

Los/as trabajadores/as 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 o con contrato de más horas, 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.

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 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, 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.

Todos los contratos, cualquiera que sea su modalidad, tendrán que realizarse por escrito y entregar copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras. 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 estos correspondieran.

ARTÍCULO 7.- PERIODO 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) GRUPO IV y V: Seis meses.
- b) GRUPO III y II: Tres meses.
- c) GRUPO I: Un mes.

Independientemente de lo anterior, en todo caso, los trabajadores/as contratados como dependiente de primera, dependiente de segunda y ayudante, el período de prueba será como máximo de un 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 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.

La situación de incapacidad temporal no interrumpirá, en ningún caso, el período de vigencia de los contratos temporales, salvo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 8.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

El trabajador/trabajadora que realice funciones del grupo profesional Superior a las que correspondan al grupo profesional en el que estuviese encuadrado, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años consolidará el salario real del grupo profesional superior. La retribución del trabajador/a en tanto desempeñe trabajos de grupo profesional superior, será la correspondiente al mismo a todos los efectos.

Si por necesidades de la actividad empresarial se precisara destinar a un trabajador o a una trabajadora a tareas correspondientes a grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los/las trabajadores/as.

ARTÍCULO 9.- JORNADA

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será según la siguiente escala:

Año 2017: 1.800 horas anuales efectivamente trabajadas.

Año 2018: 1790 horas anuales efectivamente trabajadas.

Año 2019: 1780 horas anuales efectivamente trabajadas

Año 2020: 1767 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 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. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de 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/las delegados/as 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/Las 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 48 horas de descanso semanal pudiéndose acumular en periodos de dos semanas, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de la empresa con el/la trabajador/a.

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

Domingo y tarde del sábado o domingo y mañana del lunes, respetándose las 12 horas de descanso entre jornada según lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

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 cualquier momento del año, la representación de cada empresa y los/las trabajadores/as de la misma, podrán acordar la modificación de la jornada de diciembre y enero, así como el trabajo en los festivos declarados exentos de la prohibición de apertura.

A los efectos de hallar el valor de horas extraordinarias, para las empresas que realicen el cálculo de estas horas, semanalmente, se considerará que la semana tiene una jornada, según la siguiente escala:

Año 2017: 39,70 horas semanales.
Año 2018: 39,50 horas semanales.
Año 2019: 39,30 horas semanales.
Año 2020: 39,00 horas semanales.

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

Se declara festivo y no recuperable un día laborable completo o dos medias jornadas, a elegir por la empresa entre las posibilidades siguientes:

1. Lunes de carnaval.
2. 24 de diciembre.
3. 31 de diciembre.
4. Incrementar en un día las vacaciones

ARTICULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS

10.1.- 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, será en régimen de horas extraordinarias. Los contratos que tengan estipulado jornadas de Lunes a Domingo también se le reconocerá el derecho de régimen de horas extraordinarias. El trabajador/a 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. 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. Dicho descanso, podrá, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, acumularse a las vacaciones. 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.

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 trabajadores/as que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.

10.2.- **Horas extraordinarias en días laborables:** El valor de las horas extraordinarias en días laborables se calculará sobre el salario hora ordinaria y teniendo un recargo del 150%.

10.3.- **Prestación de servicio en Domingos y Festivos:** Respetando lo señalado en el punto 1 del presente artículo, aquellos municipios que tengan libertad horaria, por ser declarados Turísticos, o tengan declarada Zona de Gran Afluencia en su territorio, y por consiguiente abran de forma continua, se entenderá que no hay horas extras de domingos y festivos, siempre y cuando no se exceda de la jornada máxima legal permitida (39 horas semanales).

Los festivos trabajados, independientemente de su descanso semanal de dos días, serán compensados por la prestación de trabajo en este supuesto, abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Por acuerdo entre las partes se podrá disfrutar una hora trabajada por dos, a disfrutar en los 4 meses siguientes. Si no hubiera acuerdo entre las partes, se acumularán al período de vacaciones.

Los turnos de los centros que tengan esa apertura se aplicarán los dos días de descanso de forma consecutiva y rotatoria.

10.4.- Horas extraordinarias en Domingos y Festivos: El valor de las horas extraordinarias realizadas en estos días, domingos y festivos, se calculará sobre el salario hora ordinaria, teniendo un recargo del 300%.

De común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrán compensar, cada hora extraordinaria por 2 horas de descanso; estas compensaciones de horas extraordinarias se realizarán acumulándolas en jornadas completas preferentemente, a disfrutar en los 4 meses siguientes.

En todos los supuestos, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 20 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 establecido en el presente Convenio, por el número de horas de la jornada anual.

ARTÍCULO 11.- LICENCIAS Y PERMISOS. EXCEDENCIAS

A) LICENCIAS

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

- a) 15 días por matrimonio y 18 en caso de traslado fuera del archipiélago.
- b) 5 días en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hijos/as o conviviente acreditado.
- c) 3 días en caso de enfermedad grave o en caso de hospitalización de mencionados parientes.
- d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo sería de cuatro días.
- e) 4 días en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente, intervención quirúrgica, que se deberá demostrar mediante la aportación de una certificación del Ayuntamiento que corresponda, acreditativa de la convivencia por, al menos, un año. En caso de complicación del parto se ampliará a 6 días.
- f) 1 día en caso de matrimonio de hijo/a o hermano/a, coincidente con la fecha de la celebración.
- g) 2 día por asuntos propios, urgentes y que no admitan demora.

- h) En caso de fallecimiento del cónyuge y siempre que tuviera algún hijo/a menor de edad, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir del 5º. día.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a 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, a opción de la trabajadora se podrá acumular este derecho en jornadas completas.
- j) Los/Las trabajadores/as podrán disfrutar de licencias no retribuidas por un período no inferior a tres días ni superior a 15 días anuales siempre que lo soliciten para los supuestos b), c) d) y e) anteriormente reseñados.
- k) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- l) 2 días al año por enfermedad de hijo/a, para el caso de que se tuviesen 1 o 2 hijos/as. Para el caso de que se tengan 3 ó más hijos/as, 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.
- m) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- n) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tal caso deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. En lo referente a las técnicas de preparación al parto, el permiso se otorgará en los casos en los que las mismas se realicen bajo prescripción médica y cuando sea imposible realizarlas fuera del horario laboral.
- p) En los supuestos previstos en los apartados C, D y E de este artículo, y en caso de que surjan complicaciones graves en el parto o en el tratamiento de las enfermedades graves u hospitalización debidamente justificada se incrementara en dos días del periodo del permiso retribuido.
- q) Las empresas intentaran flexibilizar los turnos de trabajo para aquellos/as trabajadores/as que decidan realizar estudios de educación básica, grado medio o superior, titulaciones universitarias o equivalentes.
- r) El trabajador/a comunicandolo con la antelación suficiente posible, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del Servicio Canario de Salud u organismo que lo sustituya; tanto público como privado/concertado.

B) EXCEDENCIAS

Los/Las trabajadores/as con un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 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 período sea inferior a cinco años, a solicitar una prórroga que iguale en total el máximo indicado, dicha solicitud de prórroga deberá efectuarse con una antelación a la finalización del período de excedencias concedida de, al menos seis meses, habiendo de indicarse igualmente con exactitud el período de la prórroga.

Los/las 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, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencias que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

Durante el primer año partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 12.- RETRIBUCIONES

Los trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente Convenio Colectivo, percibirán:

SALARIO BASE: Cada grupo profesional percibirá mensualmente lo establecido en la Tabla Salarial ANEXA.

ANTIGÜEDAD: El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su grupo profesional, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios.

Según la siguiente escala:

	VALOR	TOTAL
1 Cuatrienio, euros	24,04	24,04
2 Cuatrienios, euros	21,03	42,06
3 Cuatrienios, euros	19,53	58,59
4 Cuatrienios, euros	18,03	72,12
5 Cuatrienios, euros	16,52	82,63
6 Cuatrienios, euros	15,02	90,15
7 Cuatrienios, euros	13,22	92,55
8 Cuatrienios, euros	12,02	96,16

El personal afectado por el presente convenio, no generará más cuatrienios nuevos a partir de la firma del mismo. Se les respetarán los cuatrienios generados hasta el momento de la firma del convenio; y aquellos trabajadores/as que ya hubieran cubierto más del 50% de un nuevo cuatrienio (esto es, dos años y un día), lo consolidarán en el momento que lo completasen. A partir de ahí, no se generarán nuevos cuatrienios.

El valor de los cuatrienios al que los trabajadores/as tengan derecho se actualizará en función al aumento establecido en el presente convenio.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias, consistente en 30 días del salario base de Convenio, más la antigüedad que le corresponda, percibiéndolas en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre. A petición del trabajador/a la Empresa anticipará media paga antes del inicio de las vacaciones, salvo cuando las disfrute en los meses que coincida con el cobro de las mismas y siempre y cuando no tuvieren pendiente de abono algún otro anticipo de igual o superior importe.

DIETAS: Cuando por necesidades de la Empresa sus trabajadores/as tuvieran que efectuar trabajos en localidad distinta en la que radique su Centro de Trabajo, por la que tuvieran que efectuar una comida principal, la Empresa abonará al trabajador/a una media dieta, que será completa si los/las trabajadores/as tuviesen que efectuar las comidas principales, cuya cuantía se establece en la tabla salarial adjunta. Los gastos de alojamiento y traslado, en su caso, serán por cuenta y cargo de la Empresa.

KILOMETRAJE: El/La trabajador/a que use su propio vehículo para desplace e a realizar algún trabajo encomendado por la Empresa, tendrá derecho al abono por parte de la misma, cuya cuantía se establece en la tabla salarial adjunta.

PLUS DE DISTANCIA: Se establece un Plus de Distancia por día efectivamente trabajado, siendo su importe para los años 2.017,2018, 2019 y 2020 el contemplado en las tablas salariales anexas.

PLUS DE NOCTURNIDAD: Las partes acuerdan que para determinar el número de horas nocturnas realizadas por cada trabajador o trabajadora, los/las trabajadores/as que presten servicios en el periodo que supere 30 minutos de las 22:00 a las 06:00 horas, percibirán en concepto de nocturnidad un 25% del salario bruto (base cotización del trabajador/a)

Se respetaran las condiciones más beneficiosas en aquellas empresas que los trabajadores/as tengan establecido para la nocturnidad cantidades superiores por el complemento de nocturnidad que señala el presente artículo.

ARTÍCULO 13.- 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 los/las trabajadores/as o el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal elaborarán el cuadro de vacaciones. El personal femenino tendrá derecho a acumular las vacaciones a continuación de la licencia por maternidad, si bien quedará condicionado a que lo notifique a la empresa en el citado periodo de elaboración del cuadro de vacaciones.

ARTÍCULO 14.- MUJER TRABAJADORA.

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 ninguna merma en sus percepciones económicas, finalizada la causa que motivó el cambio procederá a su reincorporación a su destino original.

ARTÍCULO 15.- PERMANENCIA.

Las Empresas concederán un suplemento de permanencia a aquellos trabajadores y trabajadoras que con 10 años, como mínimo, de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- a) Jubilación voluntaria a los 63 años: 8 mensualidades.
- b) Jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.
- c) Jubilación voluntaria a los 65 años: 3 mensualidades.

Dicho suplemento será calculado sobre el salario base más la antigüedad en el momento de la jubilación y será abonado mes por mes a lo largo de las mensualidades señaladas para determinar su cuantía.

Si se redujera por disposición administrativa la edad de jubilación voluntaria, actualmente establecida en los 65 años, se modificarán a la baja todos los escalones anteriores en la misma proporción.

ARTÍCULO 16.- JUBILACIÓN.

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación para el personal de la empresa podrá realizarse según la norma existente en cada momento.

Aquellos trabajadores/as que no tengan cumplidos al llegar dicha edad el período mínimo de cotización a la seguridad social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado requisito, en cuyo momento causarán baja de forma inmediata.

ARTÍCULO 17.- 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 18.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa que obligue a sus trabajadores/as a la utilización de uniforme y determinadas prendas se hará cargo del importe de dichas prendas. Los/las trabajadores/as deberán hacer buen uso de las citadas prendas. 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 la clientela.

ARTÍCULO 19.- PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.

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

En cualquier caso, la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si éste se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador o trabajadora se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria ó Invalidez Provisional su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorporase a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas, como regla general, quedarán obligadas a satisfacer hasta el 100% de los conceptos salariales, cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, hasta el máximo de 12 mensualidades. A partir de la segunda baja, que se produzca en el año natural, inclusive, se excluirán en todo caso de esta obligación los primeros 14 días de baja.

Estas excepciones no condicionan la obligación legal de cotizar a la seguridad social, ni a la percepción de los porcentajes establecidos por la legislación de la Seguridad Social. No existirá exclusión alguna de la regla general establecida al principio de este párrafo para los supuestos de accidente u hospitalización del trabajador/a.

ARTÍCULO 21.- REVISION MÉDICA.

Las empresas, los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, y en su caso, los/las trabajadores/as velarán por la práctica de reconocimientos médicos de los/las trabajadores/as de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. En caso de producirse el mismo, el/la trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario para ejecutarlo.

ARTICULO 22.- 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 chófer en el caso de suspensión de carnet de conducir por la autoridad competente, teniendo el/la trabajador/a 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/a. La segunda opción es la de solicitar una excedencia por el tiempo de la suspensión del carnet.

El presente 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 o drogadicción.

ARTÍCULO 23.- 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 sus afiliados/as, 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 los trabajadores/as, la empresa descontará en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical establecida por la Central Sindical correspondiente. El trabajador/a interesado/a 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.

Los/as representantes legales de los trabajadores/as 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 al empleador/a.

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

ARTÍCULO 24.- COMITÉ INTERCENTROS.

En aquellas empresas, con más de un centro de trabajo, en las que exista representación sindical, en empresas de más de 50 trabajadores/as que la conforman, estos podrán constituir Comités Inter-centros, siendo competencia de los mismos intervenir en cuantas acciones, reguladas por la normativa legal o el propio convenio de aplicación, afecten al personal que para dicha entidad presta servicios.

Su composición será proporcional a la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose, como mínimo, la presencia de un miembro por cada centro de trabajo y se renovará cada cuatro años.

Son competencias de estos Comités Inter centros, todas aquellas cuestiones que afecten y vayan más allá de las concretas de un centro de trabajo, a saber; regulaciones de empleo, contratación, formación y promoción, políticas retributivas, etc.

Estos Comités Inter Centros gozarán de un crédito horario sindical, al margen de las reconocidas por la propia LOLS, de 40 horas anuales, para la realización de sus tareas, siempre que la iniciativa de su actividad provenga de los propios RLT, no computándose la utilización de dicho crédito cuando estas sean fruto de convocatorias realizadas por la empresa.

ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD Y SALUD.

25.1.- COMISION 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 Los/as trabajadores/as del sector de Comercio del Mueble, 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 uno/a de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as 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 del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” 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.

25.2. 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.

25.3. Riesgos Psicosociales

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.

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 los/as trabajadores/as.

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

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

25.4. Formación

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.

ARTÍCULO 26.- IGUALDAD.

26.1.- 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 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, 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 del Mueble 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. Selección. Contratación. 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 todos los trabajadores y trabajadoras, 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 los trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as, 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. Conciliación. Violencia de Género. No se tolerará en las empresas del Comercio del Mueble, 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.

26.2. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL COMERCIO DEL MUEBLE Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCION DE LA IGUALDAD.

1. Las empresas del Comercio del Mueble 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 del Comercio del Mueble de más de cien trabajadores/as, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración negociada y 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, Selección, Contratación, 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, Conciliación y Violencia de Género.

ARTÍCULO 27.- GRUPOS PROFESIONALES.

A. GRUPO PROFESIONAL I

Mozo/a
Conserje
Cobrador/a
Vigilante
Personal de Limpieza

B. GRUPO PROFESIONAL II

Auxiliar Administrativo/a
Auxiliar de Caja
Personal de Oficio de Segunda
Personal de Oficio de Tercera
Conductor/a-repartidor/a
Vigilante
Corredor/a de plaza
Dependiente/a de primera
Dependiente/a de segunda
Ayudante.

C. GRUPO PROFESIONAL III

Personal de Oficio de Primera
Escaparatista
Especialista

D. GRUPO PROFESIONAL IV

Título de Grado Medio
Ayudante Técnico Sanitario
Jefe/a de Almacén
Jefe/a de Sucursal
Jefe/a de Sección
Encargado/a de Establecimiento
Jefe/a de Sección Administrativa
Contable y Cajero/a
Oficial Administrativo/a
Jefe/a de Taller
Capataz
Delineante

E. GRUPO PROFESIONAL V

Titulado de Grado Superior
Jefe/a de Personal
Jefe/a de Ventas o Compras
Jefe/a Administrativo/a

F. GRUPO PROFESIONAL 0

Director/a Administrativo/a
Director/a General

ARTICULO 28.- INAPLICACION DE CONVENIO

Las partes convienen que, si por razones de inaplicación de las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio, la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con los trabajadores/as deberán cumplir los siguientes trámites:

1º.- La empresa presentará a la Representación Legal de los Trabajadores, o en su defecto a los trabajadores/as la documentación correspondiente y las medidas que pretende no aplicar, abriendo el periodo de consultas legalmente regulado, que no será inferior a quince días, a contar desde la entrega de la citada documentación.

2º.- Las partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en los asuntos planteados.

3º.- En caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulaciones de empleo o cualquier otro que las partes decidan someter a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

4º.- En la decisión de someter a la Comisión Paritaria, se oírán a las partes, recabando información previa a la inaplicación del Convenio pretendida, recabará, en su caso, más documentación y, emitirá informe, que requerirá la unanimidad para emitir Laudo que resuelva el conflicto planteado, tal decisión podrá ser impugnada ante la autoridad legal competente.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El incremento de todos los conceptos económicos para los años 2017-2018-2019 y 2020 será los fijados en las tablas anexas

Las diferencias salariales correspondientes al año 2017, se abonarán en un período de 6 meses, a partir de la publicación del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Podrá permanecer en la categoría de Ayudante, como máximo, dos años, término en el que deberá pasar el/la trabajador/a a la categoría de dependiente/a de segunda, y a los dos años de permanecer en la categoría de dependiente/a de segunda, pasará a dependiente/a de primera.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

CATEGORIAS PROFESIONALES, FUNCIONES Y NIVELES SALARIALES.

Tras la firma del presente convenio, en un plazo de 30 días, se constituirá una comisión de trabajo formada por 1 representante de cada una de las organizaciones firmantes del presente Convenio, para definir las funciones de las categorías y grupos profesionales, así como la reorganización de las categorías en las tablas salariales.

Una vez formulado el acuerdo de la Comisión se dará traslado del mismo a la Comisión Negociadora para que acuerde la incorporación del texto al presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Incentivos por ventas.-Las empresas establecerán un sistema de incentivos por ventas a cada trabajador/a, bien con bonus variables o pagos en función de los resultados económicos o del incremento de la venta neta realizada en el ejercicio o de otras variables similares, previa negociación, en su ámbito, con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

Aquellas empresas que a la firma del presente convenio colectivo vinieran estableciendo algún tipo y/o fórmula de incentivos o conceptos combinados con la producción de la empresa, los respetará, hasta que no sean negociados por otros propios con la Representación Legal de los Trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

RESTAURACION DENTRO DE LAS INSTALACIONES COMERCIALES DEL MUEBLE

Aquellas empresas y/o centros de trabajo afectadas por este convenio, que tengan en sus dependencias servicios de cafetería y/o restaurantes, al personal que trabaje en esos servicios le será de aplicación el convenio de hostelería de su ámbito de aplicación provincial más próximo.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio sucede a los anteriores suscritos para el sector comercio del mueble de Santa Cruz de Tenerife, derogando en su integridad el contenido de los mismos, de acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE SANTA CRUZ DE TENERIFE		2017	
REVISION SALARIAL		1,60 %	
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS DISTANCIA	
GRUPO PROFESIONAL I			
MOZO/A	743,22	50,97	
CONSERJE	746,38	50,97	
Cobrador/a	842,04	50,97	
VIGILANTE/A	743,14	50,97	
PERSONAL DE LIMPIEZA	743,14	50,97	
GRUPO PROFESIONAL II			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	757,64	50,97	
AUXILIAR DE CAJA	753,86	50,97	
PERSONAL DE OFICIO DE 2ª	750,95	50,97	
PERSONAL DE OFICIO DE 3ª	746,22	50,97	
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	750,95	50,97	
VIAJANTE	750,95	50,97	
CORREDOR DE PLAZA	801,87	50,97	
DEPENDIENTE/A DE 1ª	789,39	50,97	
DEPENDIENTE/A DE 2ª	706,41	50,97	
AYUDANTE	657,50	50,97	
GRUPO PROFESIONAL III			
PERSONAL DE OFICIO DE 1ª, TECNICO DE RTV	706,03	50,97	
ESCAPARATISTA	706,03	50,97	
ESPECIALISTA	706,03	50,97	
GRUPO PROFESIONAL IV			
TITULO GRADO MEDIO	896,26	50,97	
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	814,26	50,97	
JEFE/A DE ALMACEN	857,96	50,97	
JEFE/A DE SUCURSAL	753,50	50,97	
JEFE/A DE SECCION	800,58	50,97	
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	801,86	50,97	
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVA	853,46	50,97	
CONTABLE Y CAJERO/A	806,63	50,97	
OFICIAL ALMINISTRATIVO/A	785,79	50,97	
JEFE/A DE TALLER	764,45	50,97	
CAPATAZ	753,07	50,97	
DELINEANTE	766,51	50,97	
GRUPO PROFESIONAL V			
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	981,86	50,97	
JEFE/A DE PERSONAL	1.350,80	50,97	
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	945,77	50,97	
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	895,66	50,97	
GRUPO PROFESIONAL 0			
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.053,01	50,97	
DIRECTOR/A GENERAL	1.053,01	50,97	
DIETA COMPLETA	25,42		
MEDIA DIETA	11,59		
KILOMETRAJE	2,37 cada 10Km		