

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE PARA LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA 2.017 Y 2.020

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 trabajadores/as 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.- Prorroga.- 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 trabajadores.

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 trabajadores/as.

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 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.

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 Trabajadores. 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 Autonomos de Canarias (FTAC) – 3 miembro

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 trabajadores 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.- Las empresas que pongan en marcha nuevos establecimientos no vendrán obligadas a cumplir las escalas de referencia durante los primeros veinticuatro meses (2 años), a contar desde el día de su apertura, interpretando las partes que se justificará la contratación eventual en las empresas de nueva apertura por cuanto el período de veinticuatro (24) meses es el necesario para fijar la plantilla media y para efectuar la selección de personal fijo que la empresa o el establecimiento debe cumplir.

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 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 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. 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, 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:

Empresas de 50 o mas trabajadores/as.-

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

Empresas de menos de 50 trabajadores/as.-

- a) GRUPO III: Seis meses.
- b) GRUPO 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 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 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 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 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 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 trabajadores.

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 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. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

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

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

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

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.

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

El cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser distribuido entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o centro de trabajo mediante el disfrute de 48 horas de descanso semanal pudiéndose acumular en períodos de dos semanas, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de la empresa con el trabajador/a.

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

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.

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

Ningún trabajador/a, salvo acuerdo en contrario, podrá trabajar en horario de sábado por la tarde, durante más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no afectará al período comprendido entre el 1 de diciembre al 15 de enero, ambos inclusive, en el que el trabajador/a sí 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/as 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 terminará a las 18:30 horas.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

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, el Gobierno de Canarias o ayuntamientos, será en régimen de horas extraordinarias. El trabajador/a antes de finalizar el mes de febrero, comunicará a la empresa, por escrito, su decisión a cerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral en régimen de horas extraordinarias, en estos días. De no producirse tal comunicación, se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación.

La prestación de trabajo en este supuesto de horas extraordinarias serán abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Dicho descanso, podrá, por acuerdo entre la 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 periodo de prueba, en un plazo de 15 días.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias se abonarán en períodos de descanso, de disfrute en los cuatro meses siguientes, en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria

efectivamente realizada. No obstante la empresa y el trabajador/a podrán pactar su abono, de forma dineraria, que en ningún caso podrá ser inferior al abono del coste de cada hora con un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y las que se realicen en festivo o domingos con un recargo del 100%.

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 50%

3.- PRESTACION 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 la Zonas 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 la partes se podrá disfrutar por una hora trabajada por dos a disfrutar en los 4 meses siguientes. Si no hubiera acuerdo entre las partes, se acumularán al periodo de vacaciones.

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

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 100%.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se podrá 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 se excedan de los 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.

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

- a) Lunes de carnaval.
- b) 24 de diciembre.
- c) 31 de diciembre.
- d) Incrementar en un día las vacaciones

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 a un período de máxima actividad, que tendrá de duración dos meses, que será fijado por acuerdo entre el trabajadora/a y la empresa y cuyo inicio deberá ser comunicado a los trabajadores con un mes

de antelación, en el que trabajador/a si podrá trabajar más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no regirá para las empresas, que a la entrada en vigor del presente convenio, cuenten con régimen de turnos establecido.

En supuestos no previstos por la empresa, y en todo caso, en los períodos de máxima actividad, las empresas podrán variar la jornada establecida el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias o en tiempo de descanso equivalente. En ningún supuesto, podrá variarse la jornada de un trabajador 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 en el supuesto del artículo 19 del R.D. 1561/95, de 21 de septiembre en trabajos en régimen de turnos.

Por acuerdo empresa y trabajadores/as se podrá establecer una jornada y régimen de turnos distinto a la presente, en el que, en todo caso, se respetará el límite de horas máximo de jornada anual. Aquellas empresas con régimen de turnos ya establecidos a la entrada en vigor de la presente podrán continuar con los mismos, manteniendo las mismas condiciones y horario que venían disfrutando, sin que le afecte la regulación del presente artículo, salvo decisión unilateral de la empresa y sin que en ningún caso se superen las horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

ARTÍCULO 11.- LICENCIAS Y PERMISOS. EXCEDENCIAS

A) LICENCIAS

El trabajador 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 padres, cónyuge o hijos., 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 20 grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo sería de cuatro días.
- e) 4 días en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente, 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 o hermano, coincidente con la fecha de la celebración.
- g) 1 día por asuntos propios, urgentes y que no admitan demora.
- h) En caso de fallecimiento del cónyuge y siempre que tuviera algún hijo menor de edad, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir del 50 día.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, siendo opción de la trabajadora en dividir en dos fracciones de media hora o de disfrutar, esta hora de forma ininterrumpida, a opción de la trabajadora se podrá acumular este derecho en jornadas completas.
- j) Los trabajadores 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) Un día por traslado del domicilio habitual.
- l) **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.**
- m) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- n) 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.

- o) 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.
- p) Las empresas intentaran flexibilizar los turnos de trabajo para aquellos trabajadores que decidan realizar estudios de educación básica, grado medio o superior, titulaciones universitarias o equivalentes.

B) EXCEDENCIAS

Los 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 trabajadores 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 trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 11.- RETRIBUCIONES

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán las siguientes:

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 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 una media dieta, que será completa si los trabajadores 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 trabajador/a que use su propio vehículo para desplazarse 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 2.020** el contemplado en las tablas salariales anexas, siendo este plus de carácter extrasalarial y, en consecuencia, no cotizante a la Seguridad Social.

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

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

ARTÍCULO 12.- AYUDA POR ESTUDIOS.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los/as trabajadores o trabajadoras que tengan hijos o hijas en edad escolar entre los 3 y 16 años de edad, se establece una ayuda económica de 40 €, el cual las empresas deberán abonar una vez cada año, en el mes de agosto.

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 trabajadores/as o el Comité de Empresa o Delegado 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 que con 10 años, como mínimo, de antigüedad en la misiva, 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 fijo podrá realizarse a la edad de 65 años.

Aquellos trabajadores 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, **si el trabajador/a así lo decide**, 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.

ARTICULO 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 trabajadores 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 los clientes.

ARTICULO 19.- ARTICULO 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 o a las personas por él 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 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 se encuentre en situación de incapacidad temporal, hasta el máximo de 12 mensualidades. En todo caso se excluyen de esta obligación, en la segunda baja que se produzca en el año natural, los primeros 9 días de baja del trabajador. A partir de la tercera baja, que se produzca en el año natural, inclusive, se excluirán en todo caso de esta obligación los primeros 15 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 en su caso, los trabajadores velarán por la práctica de reconocimientos médicos de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. En caso de producirse el mismo, el trabajador 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 chofer en el caso de suspensión de carnet de conducir por la autoridad competente, teniendo el trabajador/a dos opciones: una ocupar un puesto de trabajo con una categoría inferior hasta que le devuelvan el 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.

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 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 haya de las concretas de un centro de trabajo, a saber; regulaciones de empleo, contratación, formación y promoción, políticas retributivas, etc., 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.- GRUPOS PROFESIONALES

A. GRUPO PROFESIONAL I

Mozo
Conserje
Cobrador
Vigilante
Personal de Limpieza
Personal de Limpieza por horas

B. GRUPO PROFESIONAL II

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

C. GRUPO PROFESIONAL III

Personal de Oficio de Primera
Escaparatista
Especialista

D. GRUPO PROFESIONAL IV

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

E. GRUPO PROFESIONAL V

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

F. GRUPO PROFESIONAL 0

Director Administrativo
Director General

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El incremento de todos los conceptos económicos para los años **2.017-2018-2019 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 trabajador a la categoría de dependiente 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

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 2016 CONVENIO DEL MUEBLE TENERIFE.xlsb