

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

2017-2020. Prorrogable.
Actualizado a septiembre de 2025.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES Y AMBITO DE APLICACIÓN	4
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL	4
ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL, PRORROGA Y REVISION SALARIAL	4
ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.....	5
ARTÍCULO 5.- COMISION PARITARIA	5
ARTÍCULO 6.- CONTRATACION	7
ARTÍCULO 7.- PERIODO DE PRUEBA	9
ARTÍCULO 8.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA	10
ARTÍCULO 9.- JORNADA	10
Artículo 10.- Horas extraordinarias.	13
ARTÍCULO 11.- LICENCIAS Y PERMISOS. EXCEDENCIAS.....	16
ARTÍCULO 12.- RETRIBUCIONES	19
ARTÍCULO 13.- VACACIONES	20
ARTÍCULO 14.- MUJER TRABAJADORA.....	21
ARTÍCULO 15.- PERMANENCIA	21
ARTÍCULO 16.- JUBILACIÓN.....	21
ARTÍCULO 17.- DERECHOS SUPLETORIOS	21
ARTICULO 18.- PRENDAS DE TRABAJO.....	22
ARTICULO 19.- ARTICULO 19.- PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.....	22
ARTÍCULO 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL.....	22
ARTÍCULO 21.- REVISION MÉDICA	23
ARTICULO 22.- RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR	23
ARTÍCULO 23.- DERECHOS SINDICALES.....	23
ARTÍCULO 24.- COMITÉ INTERCENTROS.....	24
ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD Y SALUD.	25
ARTÍCULO 26.- IGUALDAD.....	26
ARTÍCULO 27.- GRUPOS PROFESIONALES	29
ARTICULO 28.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO	31
DISPOSICIONES ADICIONALES.	31
DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.....	32
DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. CATEGORIAS PROFESIONALES, FUNCIONES Y NIVELES SALARIALES.....	32
DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. RESTAURACION DENTRO DE LAS INSTALACIONES COMERCIALES DEL MUEBLE	32
DISPOSICION DEROGATORIA.....	32
ACUERDO SOBRE TABLAS SALARIALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	34
ACUERDO SOBRE TABLAS SALARIALES 2019	44
ACUERDOS	44
TABLAS SALARIALES PARA 2020 Y 2021.....	47
ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2020-2023.....	47

TABLAS SALARIALES PARA 2021 Y 2022.....	54
ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2021- 2022 (Cod. Convenio 380101912017)	54
TABLAS SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE DEL 01/09/2021 AL 31/12/2021.....	57
REVISIÓN SALARIAL PARA 2023.....	61
ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2023 (Cod. Convenio 380101912017).....	61
TABLA SALARIAL 2023	64
TABLAS SALARIALES PARA 2024	66
ACUERDA.....	66
ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2024 (Cod. Convenio 380101912017).....	66
TABLA SALARIAL PARA 2025.....	71
ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2025 (Cod. Convenio 380101912017)	71
TABLAS SALARIALES 2025:.....	73

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 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 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 más 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 periodos de descanso diario, en jornada continuada, serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

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

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

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

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

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 periodos 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 la semana, mediante acuerdo expreso de trabajador/a y empresa.

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

Ningún trabajador/a, salvo acuerdo en contrario, podrá trabajar en horario de sábado por la tarde, durante más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no afectará al período comprendido entre el 1 de diciembre al 15 de enero, ambos inclusive, en el que el trabajador/a si podrá trabajar más 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 descansos establecidos en el artículo siguiente. En ningún supuesto, podrá variarse la jornada de un trabajador/a más de dos días consecutivos, respetando, en todo caso, que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien como mínimo 12 horas, salvo 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 las 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 trabajador/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 o 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 incrementará 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 12.- 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 desplaza 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 2.020 el contemplado en las tablas salariales anexas, siendo este plus de carácter extrasalarial y, en consecuencia, no cotizable 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 respetarán 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 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 encontrará 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 allá 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.- 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
- 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

- Título 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

ARTICULO 28.- INAPLICACIÓN 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 Comisiona Paritaria del presente Convenio.

4º.- En la decisión de someter a la Comisión Paritaria, se oirán a las partes, recabando información previa a la inaplicado 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

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 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		

ACUERDO SOBRE TABLAS SALARIALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 78, de 29/06/2018

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:30 horas del día 12 de junio de 2018 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base lo contemplado en la disposición adicional 3ª. del Convenio Colectivo del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BOP 39 del 30 de marzo 2018), Categorías profesionales, funciones y niveles salariales, en base a los siguientes acuerdos:

Primero. - Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector del Mueble para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo. - El presente acuerdo queda integrado en el Convenio Colectivo del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 2017-2020, de acuerdo con la disposición adicional tercera formando parte del cuerpo de este Convenio Colectivo en su integridad en relación con los siguientes criterios:

Al objeto de establecer una estructura de negociación racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, al amparo de lo previsto en el Art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan la presente estructura sobre clasificación profesional en el convenio Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a las Áreas Funcionales y a los Grupos Profesionales y Profesionales establecidos en el presente Acuerdo.

Tercero. - Definición de categorías profesionales y funciones:

A. GRUPO PROFESIONAL I

- Mozo/a: Es el trabajador/a que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento tanto por procedimientos manuales como mecánicos (incluido las carretillas mecánicas o análogas), hace los paquetes corrientes y los reparte, y realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

- Comercial: Es el/la trabajador/a que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada. Ofrece artículos, toma notas de los pedidos, informa a los clientes. Transmite los encargos recibidos y cuida de su cumplimiento.

- Personal de Limpieza: Es el trabajador o trabajadora que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa.

B. GRUPO PROFESIONAL II

- Auxiliar Administrativo/a: Es el trabajador o trabajadora que efectúa labores auxiliares administrativas, siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, puntos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

- Cajero/a: Es el empleado que se ocupa del control de la caja y de los cobros dentro del establecimiento de la empresa, únicamente en el lineal de caja.

- Personal de Oficio: Es el/la trabajador/a que, con formación profesional, certificado de profesionalidad conocimientos prácticos, y de forma autónoma, ejecuta trabajos de uno o varios oficios. Se comprenderán en esta categoría los ebanistas, barnizadores, electricistas, mueble, pintores, etc. O quienes hagan un mantenimiento integral de un centro de trabajo.

- Conductor /repartidor/ montador: Es el trabajador o trabajadora que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa del género. El montador es aquel trabajador que realiza el montaje e instalación dentro y fuera de las dependencias de la empresa.
- Dependiente/a o vendedor/a: El/la trabajador/a que con iniciativa propia ejecuta trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión y de conocimiento del producto. Orienta a los/as clientes/as en sus compras, informarle de las características del producto, calidades, etc. Realiza las tareas necesarias para la disposición del producto al cliente. Colabora en la formación del personal de su sección. Puntualmente podrá realizar el cobro de las ventas de la empresa en caja.
- Ayudante Dependiente/a o vendedor/a: Es el/la trabajador/a encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos, de forma que pueda orientar a los/las consumidores/as en sus compras. Controla el stock de mercancía asignada. Solicita la reposición de la 3 mercancía. Exhibición de la mercancía en escaparates y/o vitrinas. Podrá realizar el cobro de las ventas de la empresa, pero no hará el cuadre de caja.
- Atención al cliente: Es el trabajador o trabajadora que con iniciativa propia ejecuta trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión y de conocimiento del producto. Orienta a los clientes en sus compras, informar de la política de devoluciones y condiciones de servicios, en definitiva, saber gestionar reclamos, sugerencias, plantear inquietudes sobre el producto o servicio en cuestión, solicitar información adicional, servicio técnico, entre las principales opciones y alternativas que ofrece este sector o área de las empresas a sus consumidores.

C. GRUPO PROFESIONAL III

- Escaparatista: Es el trabajador o trabajadora que tiene asignada como función principal y preferente, la ornamentación de escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

- Decorador: El decorador es el trabajador que estando en posesión del título correspondiente o, en su defecto desempeñe las tareas propias de decorador durante al menos 2 años, confecciona proyectos de amueblamiento y realiza planificaciones de interiores con sus correspondientes plantas y/o alzados, además de realizar las exposiciones de artículos de venta.
- Diseñador Gráfico: Es el trabajador cuya actividad consiste en proyectar comunicaciones visuales destinadas a transmitir mensajes específicos para la venta, con objetivos determinados. También confecciona para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.
- Delineante. Es el trabajador o trabajadora que, por sus conocimientos técnicos, están capacitados para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos

D. GRUPO PROFESIONAL IV

- Jefe/a de Almacén: Es el trabajador o la trabajadora que controla la existencia de mercancías, su clasificación, recepción, revisión, conservación y marca el registro de su entrada y salida, su distribución a los distintos establecimientos de la empresa, el recuento de existencias, informar a compras del formulario de pedidos, control de personal del almacén, etc.
- Jefe/a de Sucursal: Es el trabajador o la trabajadora que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa
- Jefe/a de Sección: Es el trabajador o la trabajadora que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ello y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre todo aquello que considere necesario para el buen funcionamiento del negocio.
- Encargado/a de Establecimiento: Es el trabajador o la trabajadora responsable de la ejecución, en el establecimiento asignado, de las directrices marcadas por la dirección.

- Jefe/a de Administrativo/a: Es el trabajador o la trabajadora que, provisto o provista o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.
- Contable y Cajero/a de Administración: Es el trabajador o la trabajadora, sin firma ni fianza, que tiene por misión llevar los libros oficiales de contabilidad general de la empresa, el despacho y redacción de la correspondencia relacionada con la contabilidad y la formulación de estadísticas y el control de las entradas y salida de los productos y de las ventas realizadas. El Cajero/a es el trabajador o la trabajadora, sin firma ni fianza, que tiene por misión el control de los cobros y pagos de la empresa que solo podrán realizar dicha función en el lineal de caja, en aquellas grandes superficies del mueble.
- Administrativo/a: Es el trabajador/a que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que él o la auxiliar, bajo la supervisión de su superior jerárquico. Para el desarrollo de sus funciones propias deberá poseer conocimientos contables, fiscales, laborales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficinas y equipos informáticos.

E. GRUPO PROFESIONAL V

- Jefe/a Recursos Humanos: Es el trabajador o la trabajadora que, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.
- Jefe/a de Ventas o Compras. Es el trabajador o la trabajadora que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

F. GRUPO PROFESIONAL 0

- Director General. Es el trabajador o la trabajadora que, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

A. GRUPO PROFESIONAL I

Equivalente al Grupo I anteriormente descrito.

B. GRUPO PROFESIONAL II

Equivalente a los grupos profesionales II y III anteriormente descritos.

C. GRUPO PROFESIONAL III

Equivalente a los grupos profesionales IV, V y 0 anteriormente descritos.

Disposición 1ª

Cualquier cambio que se produzca por en la categorías profesionales y áreas en el Acuerdo Marco del Comercio Estatal que se firme en la vigencia del Convenio, se convocara la Comisión Paritaria de seguimiento para adaptar las categorías profesionales y sus grupos.

Disposición 2ª

Las categorías u oficios que no estén detalladas pero que sigan habiendo en alguna empresa del ámbito del convenio, se respetara y se mantendrá en las mismas condiciones.

Disposición 3ª

La actualización y supresión de las categorías de las tablas salariales, supondrá permanecer en estas como máximo dos años, desde la firma del presente acuerdo, término en el que deberán pasar a los/as trabajadores/as a la categoría adaptada que corresponda.

Las categorías de nueva incorporación, Atención al Cliente, Decorador/a y Diseñador/a Grafico, en las tablas salariales y definición de las mismas, serán de aplicación desde el momento de la firma del presente acuerdo.

Las categorías que se eliminarán, para las empresas que opten por adaptar los salarios a la nueva estructura de categorías, se equiparan a:

- Cobrador/a se equipará: Comercial.
- Auxiliar de Caja se equipará: Cajero.
- Personal oficio 1ª, Personal de Oficio 2ª y Personal de Oficio de 3ª se equipará: Personal de Oficio.

- Viajante se equipará: Personal de Oficio.
- Dependiente/a de 1ª y Dependiente/a de 2ª se equipará: Dependiente/a o vendedor/a.
- Ayudante se equipará: Ayudante Dependiente/a o vendedor/a.
- Jefe/a de sección administrativa se equipará: Jefe/a Administrativo/a.
- Contable y Cajero/a se equipará: Contable y Cajero/a de Administración.
- Oficial Administrativo/a se equipará: Administrativo/a.
- Jefe/a de Taller se equipará: Jefe/a de Sucursal.
- Capataz se equipará: Jefe/a de Sucursal.
- Jefe/a de Personal se equipará: Jefe/a de Recursos Humanos.
- Director/a Administrativo/a se equipará: Jefe/a de Recursos Humanos.

Disposición 4ª

REESTRUCTURACION DE GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS

Al objeto de establecer gradualmente la adaptación de las Categorías establecidas en las empresas, las partes acuerdan de que dicha adaptación de categorías y salarios se llevaran a cabo en el plazo de dos años a partir de la firma del presente acuerdo.

Como consecuencia de actualizar el presente convenio y adecuar el mismo a la realidad de la actividad empresarial existente actual, se acuerda reformular los grupos y categorías profesionales. Con el fin de actualizar las categorías y para facilitar la comparativa de las categorías profesionales anteriores a las actuales se ha establecido el siguiente cuadro orientativo:

GRUPO PROFESIONAL I		
CATEGORIAS (1,20 %)	SALARIO BASE	PLUS DIST.
MOZO/A	752,14	51,58
CONSERJE	755,34	51,58
COBRADOR/A	852,14	51,58
VIGILANTE	752,06	51,58
PERSONAL DE LIMPIEZA	752,06	51,58
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS		51,58
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	766,73	51,58
AUXILIAR DE CAJA	762,91	51,58
PERSONAL DE OFICIO DE 2ª	759,96	51,58
PERSONAL DE OFICIO DE 3ª	755,17	51,58
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	759,96	51,58
VIAJANTE	759,96	51,58
CORREDOR/A DE PLAZA	811,49	51,58
DEPENDIENTE/A DE 1ª	798,86	51,58
DEPENDIENTE/A DE 2ª	714,89	51,58
AYUDANTE	665,39	51,58
GRUPO PROFESIONAL III		
PERSONAL DE OFICIO DE 1ª, TECNICO/A DE RTV	714,5	51,58
ESCAPARATISTA	714,5	51,58
ESPECIALISTA	714,5	51,58
GRUPO PROFESIONAL IV		
TITULO GRADO MEDIO	907,02	51,58
AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A	824,03	51,58
JEFE/A DE ALMACEN	868,26	51,58
JEFE/A DE SUCURSAL	762,54	51,58
JEFE/A DE SECCION	810,19	51,58
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	811,48	51,58
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO/A	863,7	51,58
CONTABLE Y CAJERO/A	816,31	51,58
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	795,22	51,58
JEFE/A DE TALLER	773,62	51,58
CAPATAZ	762,11	51,58
DELINEANTE	775,71	51,58
GRUPO PROFESIONAL V		
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	993,64	51,58
JEFE/A DE PERSONAL	1367	51,58
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	957,12	51,58
JEFE/A ADMINISTRATIVO	906,41	51,58
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1065,65	51,58
DIRECTOR/A GENERAL	1065,65	51,58

Disposición 5ª

ANEXO I. TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE PARA 2018

Para las empresas que continúan sin la adaptación a las nuevas categorías

GRUPO PROFESIONAL I		
CATEGORIAS (1,20 %)	SALARIO BASE	PLUS DIST.
MOZO/A	752,14	51,58
COMERCIAL	852,14	51,58
PERSONAL DE LIMPIEZA	752,06	51,58
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	766,73	51,58
CAJERO	762,91	51,58
PERSONAL DE OFICIO	759,96	51,58
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	759,96	51,58
MONTADOR		
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	798,86	51,58
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	665,39	51,58
ATENCIÓN AL CLIENTE	798,86	51,58
GRUPO PROFESIONAL III		
ESCAPARATISTA	714,5	51,58
DECORADOR	798,86	51,58
DISEÑADOR GRAFICO	745,11	51,58
DELINEANTE	775,71	51,58
GRUPO PROFESIONAL IV		
JEFE/A DE ALMACÉN	868,26	51,58
JEFE/A DE SUCURSAL	762,54	51,58
JEFE/A DE SECCIÓN	810,19	51,58
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	811,48	51,58
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	863,7	51,58
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACIÓN	816,31	51,58
ADMINISTRATIVO/A	795,22	51,58
GRUPO PROFESIONAL V		
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1065,65	51,58
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	957,12	51,58
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A GENERAL	1367	51,58

Dieta completa: 25,73 €
Media dieta: 11,72 €
Kilometraje: 2,40 /10 km.

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio Colectivo del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife año 2018 es la que se señala, quedando esta para determinar los aumentos de salarios para los años siguientes.

Y para que así conste se firma el presente acuerdo con toda conformidad de los presentes en el lugar y fecha ut supra.

Por la parte social. - Por la parte empresarial.

ACUERDO SOBRE TABLAS SALARIALES 2019

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 51, de 29/04/2019

ACUERDOS:

PRIMERO.- Que el Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2017-2020, establece en su artículo 3.- AMBITO TEMPORAL, PRORROGA Y REVISION SALARIAL, en su apartado 3.3, Revisión Salarial.- en lo que se refiere al año 2019, lo siguiente: » para los años 2018-2019-2020, los salarios se incrementarán en base al IPC real de carácter nacional de cada año anterior, revisable, según IPC Real de carácter nacional resultante de cada año de vigencia, en 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.

SEGUNDO. - Por tal motivo, para el año 2019 se acuerda aumentar en el 1.20% (IPC 2018), las tablas y todos los conceptos establecidos en el Convenio del Comercio del Mueble de Santa Cruz de Tenerife, según anexo I, tablas salariales sin la adaptación para 2019, y tablas salariales (Anexo II) con la adaptación en 2019, de acuerdo con la disposición IV del acuerdo firmado el 12 de Junio de 2018.

TERCERO. - Que en relación a lo establecido en Real Decreto 1426/18, de 21 de diciembre por lo que se fija el salario mínimo interprofesional, para 2019 en un salario anual en un mínimo de 12.600 €, las partes adaptan los salarios en las categorías que correspondan una vez aumentado el 1,20%, fiel reflejo de los anexos I y II.

CUARTO. - Delegar, en D. la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablas salariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP.

Sin más, y en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 13:00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE EMPRESARIAL

POR LA PARTE SOCIAL

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE PARA 2019

1,2% + SMI

ANEXO I

Para las empresas que continúan sin la adaptación a las nuevas categorías

GRUPO PROFESIONAL I		
CATEGORÍAS (1,20 %)	SALARIO BASE	PLUS DIST.
MOZO/A	787,50	52,20
CONSERJE	787,50	52,20
COBRADOR/A	862,37	52,20
VIGILANTE	787,50	52,20
PERSONAL DE LIMPIEZA	787,50	52,20
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS		52,20
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	787,50	52,20
AUXILIAR DE CAJA	787,50	52,20
PERSONAL DE OFICIO DE 2ª	787,50	52,20
PERSONAL DE OFICIO DE 3ª	787,50	52,20
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	787,50	52,20
VIAJANTE	787,50	52,20
CORREDOR/A DE PLAZA	821,23	52,20
DEPENDIENTE/A DE 1ª	808,45	52,20
DEPENDIENTE/A DE 2ª	787,50	52,20
AYUDANTE	787,50	52,20
GRUPO PROFESIONAL III		
PERSONAL DE OFICIO DE 1ª, TÉCNICO/A DE RTV	787,50	52,20
ESCAPARATISTA	787,50	52,20
ESPECIALISTA	787,50	52,20
GRUPO PROFESIONAL IV		
TITULO GRADO MEDIO	917,90	52,20
AYUDANTE TÉCNICO/A SANITARIO/A	833,92	52,20
JEFE/A DE ALMACÉN	878,68	52,20
JEFE/A DE SUCURSAL	787,50	52,20
JEFE/A DE SECCIÓN	819,91	52,20
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	821,22	52,20
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO/A	874,06	52,20
CONTABLE Y CAJERO/A	826,11	52,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	804,76	52,20
JEFE/A DE TALLER	787,50	52,20
CAPATAZ	787,50	52,20
DELINEANTE	787,50	52,20
GRUPO PROFESIONAL V		
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1.005,56	52,20
JEFE/A DE PERSONAL	1.383,40	52,20
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	968,61	52,20
JEFE/A ADMINISTRATIVO	917,29	52,20
GRUPO PROFESIONAL 6		
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.078,44	52,20
DIRECTOR/A GENERAL	1.078,44	52,20

DIETA COMPLETA	33,67€
MEDIA DIETA	13,67€
KILOMETRAJE	2,47/10 Km

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE PARA	2019	1,2% + SMI
ANEXO II		
Para las empresas que opten por adaptar los salarios a la nueva estructura de categorías		
GRUPO PROFESIONAL I		
CATEGORIAS (1,20 %)	SALARIO BASE	PLUS DIST.
MOZO/A	787,50	52,20
COMERCIAL	852,14	52,20
PERSONAL DE LIMPIEZA	787,50	52,20
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	787,50	52,20
CAJERO	787,50	52,20
PERSONAL DE OFICIO	787,50	52,20
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	787,50	52,20
MONTADOR		52,20
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	798,86	52,20
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	787,50	52,20
ATENCION AL CLIENTE	798,86	52,20
GRUPO PROFESIONAL III		
ESCAPARATISTA	787,50	52,20
DECORADOR	798,86	52,20
DISENADOR GRAFICO	787,50	52,20
DELINEANTE	787,50	52,20
GRUPO PROFESIONAL IV		
JEFE/A DE ALMACEN	868,26	52,20
JEFE/A DE SUCURSAL	787,50	52,20
JEFE/A DE SECCION	810,19	52,20
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	811,48	52,20
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	863,70	52,20
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACION	816,31	52,20
ADMINISTRATIVO/A	795,22	52,20
GRUPO PROFESIONAL V		
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.065,65	52,20
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	957,12	52,20
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A GENERAL	1.367,00	52,20

DIETA COMPLETA	33,67€
MEDIA DIETA	13,67€
KILOMETRAJE	2,47/10 Km

TABLAS SALARIALES PARA 2020 Y 2021

Publicado en ANEXO AL BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 139, de 19/11/2021.

Código Convenio REGCON: 38001625011989.

Visto el Acuerdo de Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Mueble de la Provincia 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 aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, 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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,
.....

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2020-2023 (Cod. Convenio 380101912017)

ASISTENTES:

En Santa Cruz de Tenerife, a 26 de Julio de 2021.

Por la Parte Social

Por CC.OO.
.....

Por U.G.T.

.....

Por la Parte Empresarial

Por FEDECO CANARIAS

.....

Por FTAC

.....

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:00 horas del día 26 de Julio de 2021 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base lo contemplado en Artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BOP 39, del 30 marzo 2018), en base a los siguientes acuerdos:

Primero. Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo. Que las partes presentes acuerdan la firmar de las tablas salariales para el año 2020 para dar cumplimiento al artículo 3.3 de este Convenio Colectivo el cual establece: "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".

Por tanto, la tabla salarial del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2020 y 2021 es la que se señala.

Tercero. Con los antecedentes de la situación económica y viendo los datos del I.P.C., se actualizan las tablas en base al I.P.C. en (+0,8%) pero se prorratea en los próximos cuatro ejercicios su aplicación a razón de (+0,2%) de incremento anual que se añadirán al incremento del I.P.C. anual que corresponda en cada uno de los respectivos años siguientes para disipar el impacto del I.P.C. durante la crisis económica como consecuencia del Coronavirus y no lastrar el crecimiento, ya que el I.P.C. del año 2020 fue negativo en un (-0,3%). Contribuyendo así a aminorar los efectos de la carga en la masa salarial de las empresas y favorecer el crecimiento.

No obstante, si en los siguientes años el I.P.C. interanual fuese negativo, no se aplicaría ese año sino al inmediatamente siguiente del I.P.C. positivo.

La aplicación de este acuerdo será efectiva para todas aquellas empresas que a día de hoy todavía no hayan realizado la oportuna actualización de tablas salariales de 2020, en base al incremento de IPC del año 2019.

Cuarto. Las partes acuerdan la revisión económica del Convenio del Comercio del Mueble de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de diciembre de 2020, con la revisión salarial establecida en el artículo 3 del Convenio de Comercio del Mueble, más el 0,2% establecido anteriormente, por dos años, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, con independencia de la denuncia, negociación o prórroga del Convenio.

Sexto. TABLA SALARIAL 2020

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)

CATEGORÍAS		2020
GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO BASE 0,2 %	PLUS DIST.
MOZO/A	793,68	52,30
COMERCIAL	853,84	52,30
PERSONAL LIMPIEZA	793,68	52,30
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	793,68	52,30
CAJERO	793,68	52,30

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

PERSONAL DE OFICIO	793,68	52,30
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	793,68	52,30
MONTADOR/A	793,68	52,30
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	800,46	52,30
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	793,68	52,30
ATENCIÓN AL CLIENTE	800,46	52,30
GRUPO PROFESIONAL III		
ESCAPARATISTA	793,68	52,30
DECORADOR/A	800,46	52,30
DISEÑADOR/A GRAFICO	793,68	52,30
DELINEANTE	793,68	52,30
GRUPO PROFESIONAL IV		
JEFE/A DE ALMACÉN	870,00	52,30
JEFE/A DE SUCURSAL	793,68	52,30
JEFE/A DE SECCIÓN	811,81	52,30
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	813,10	52,30
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	865,43	52,30
CONTABLE Y CAJERO/A DE		
ADMINISTRACIÓN	817,94	52,30
ADMINISTRATIVO/A	796,81	52,30
GRUPO PROFESIONAL V		
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.067,78	52,30
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	959,03	52,30
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A GENERAL	1.369,73	52,30
DIETA COMPLETA:	33,74 euros	
MEDIA DIETA:	13,70 euros	
PLUS KILOMETRAJE:	2,47 euros/10 KM.	

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

Séptimo. TABLA SALARIAL 2021

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)

CATEGORÍAS		2021
GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO BASE 0,2 %	PLUS DIST.
MOZO/A	795,27	52,40
COMERCIAL	855,55	52,40
PERSONAL LIMPIEZA	795,27	52,40
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	795,27	52,40
CAJERO	795,27	52,40
PERSONAL DE OFICIO	795,27	52,40
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	795,27	52,40
MONTADOR/A	795,27	52,40
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	802,06	52,40
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	795,27	52,40
ATENCIÓN AL CLIENTE	802,06	52,40
GRUPO PROFESIONAL III		
ESCAPARATISTA	795,27	52,40
DECORADOR/A	802,06	52,40
DESIÑADOR/A GRAFICO	795,27	52,40
DELINEANTE	795,27	52,40
GRUPO PROFESIONAL IV		
JEFE/A DE ALMACÉN	871,74	52,40
JEFE/A DE SUCURSAL	795,27	52,40
JEFE/A DE SECCIÓN	813,43	52,40
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	814,73	52,40

JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	867,16	52,40
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACIÓN	819,58	52,40
ADMINISTRATIVO/A	798,40	52,40
GRUPO PROFESIONAL V		
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.069,92	52,40
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	960,95	52,40
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A GENERAL	1.372,47	52,40
DIETA COMPLETA:	33,80 euros	
MEDIA DIETA:	13,72 euros	
PLUS KILOMETRAJE:	2,47 euros/10 KM.	

Octavo. ARTÍCULO 12. TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA

TRINIENOS	VALOR 2020	VALOR 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2021
1 Cuatrienio	24,38	24,42	24,38	24,42
2 Cuatrienios	21,32	21,37	42,64	42,74
3 Cuatrienios	19,80	19,84	59,40	59,52
4 Cuatrienios	18,28	18,32	73,12	73,28
5 Cuatrienios	16,75	16,78	83,75	83,90
6 Cuatrienios	15,23	15,26	91,38	91,56
7 Cuatrienios	13,40	13,43	93,80	94,01
8 Cuatrienios	12,19	12,21	97,51	97,68

Para el cálculo de la tabla de antigüedad, ya que en los anteriores ejercicios no se han actualizado, se realiza la subida: I.P.C. para el año 2019 (1,2% IPC 2018) más el 0,2% del 2020, y así mismo se actualiza 0,2% para el 2021.

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio de Comercio del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife año para los años 2020 y 2021 es la que se señala, quedando esta para determinar la base de los salarios para los años siguientes.

Las partes acuerdan delegar, en, con número de D.N.I.:, la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablas salariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP

Sin más, y para que así conste en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 9:00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE SOCIAL

.....

POR LA PARTE EMPRESARIAL

.....

TABLAS SALARIALES PARA 2021 Y 2022

Publicado en ANEXO AL BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 60, de 20/05/2022.

Código Convenio REGCON: 38001625011989.

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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2021- 2022 (Cod. Convenio 380101912017) ASISTENTES:

En Santa Cruz de Tenerife, a 31 de marzo de 2022.

Por la Parte Social

Por CC.OO.

.....

.....

Por USO

.....

Por U.G.T.

.....

Por S.B.

.....

Por la Parte Empresarial

POR FEDECO Canarias

.....

POR FTAC

.....

POR A.ECP Arona

.....

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:00horas del día 31 de marzo de 2022 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base lo contemplado en Artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BOP 39, del 30 marzo 2018), en base a los siguientes acuerdos:

Primero. Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo. Que las partes presentes acuerdan la firmar de las tablas salariales para los años 2021 y 2022, para dar cumplimiento al artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble.

Por tanto, la tabla salarial del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2021 y 2022 es la que se señala.

Tercero. Se actualizan las tablas en base al I.P.C. del 2021 (+ 6,5%).

Cuarto. A esta actualización de tablas se le añade un (+0,2%) para el año 2021, y también para el año 2022, en virtud de acuerdo ratificado por las partes el pasado 26 de Julio de 2021 el cual establece en su punto tercero que:

Con los antecedentes de la situación económica y viendo los datos del I.P.C., se actualizan las tablas en base al I.P.C. en (+0,8%) pero se prorratea en los próximos cuatro ejercicios su aplicación a razón de (+0,2%) de incremento anual que se añadirán al incremento del I.P.C. anual que corresponda en cada uno de los respectivos años siguientes para disipar el impacto del I.P.C. durante la crisis económica como consecuencia del Coronavirus y no lastrar el crecimiento, ya que el I.P.C. del año 2020 fue negativo en un (-0,3%). Contribuyendo así a aminorar los efectos de la carga en la masa salarial de las empresas y favorecer el crecimiento.

No obstante, si en los siguientes años el I.P.C. interanual fuese negativo, no se aplicaría ese año sino al inmediatamente siguiente del I.P.C. positivo.

Quinto. Las partes acuerdan la revisión económica del Convenio del Comercio del Mueble de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de diciembre de 2020, con la revisión salarial establecida en el artículo 3 del Convenio, I.P.C 6,5 % más el 0,2% establecido anteriormente y acordado en acta 26 de Julio de 2021, con independencia de la denuncia, negociación o prórroga del Convenio.

Sexto. TABLA SALARIAL 2021

TABLAS SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE DEL 01/09/2021 AL 31/12/2021 (COD. CONVENIO 380101912017)

		2021 (+0,2%)
GRUPO PROFESIONAL I	S.B.	P. DISTANCIA
MOZO/A	805,08 euros	52,40 euros
COMERCIAL	855,55 euros	52,40 euros
PERSONAL LIMPIEZA	805,08 euros	52,40 euros
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	805,08 euros	52,40 euros
CAJERO	805,08 euros	52,40 euros
PERSONAL DE OFICIO	805,08 euros	52,40 euros
CONDUTOR/A REPARTIDOR/A	805,08 euros	52,40 euros
MONTADOR/A	805,08 euros	52,40 euros
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	805,08 euros	52,40 euros
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	805,08 euros	52,40 euros
ATENCIÓN AL CLIENTE	805,08 euros	52,40 euros
GRUPO PROFESIONAL III		
ESCAPARATISTA	805,08 euros	52,40 euros
ESCAPARATISTA	805,08 euros	52,40 euros
DESIÑADOR/A GRAFICO	805,08 euros	52,40 euros
DELINEANTE	805,08 euros	52,40 euros
GRUPO PROFESIONAL IV		
JEFE/A DE ALMACÉN	871,74 euros	52,40 euros
JEFE/A DE SUCURSAL	805,08 euros	52,40 euros

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

JEFE/A DE SECCIÓN	813,43 euros	52,40 euros
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	814,73 euros	52,40 euros
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	867,16 euros	52,40 euros
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACIÓN	819,58 euros	52,40 euros
ADMINISTRATIVO/A	805,08 euros	52,40 euros
GRUPO PROFESIONAL V		
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.069,92 euros	52,40 euros
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	960,95 euros	52,40 euros
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A GENERAL	1.372,47 euros	52,40 euros
DIETA COMPLETA:		33,80 euros
MEDIA DIETA:		13,72 euros
PLUS KILOMETRAJE: (euros/10KM)		2,47 euros

Séptimo. TABLA SALARIAL 2022

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)

CATEGORÍAS	2022	
		IPC (6,5%)+0,2%
GRUPO PROFESIONAL I	S.B.	P. DISTANCIA
MOZO/A	859,02 euros	55,91 euros
COMERCIAL	912,87 euros	55,91 euros
PERSONAL LIMPIEZA	859,02 euros	55,91 euros
GRUPO PROFESIONAL II		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	859,02 euros	55,91 euros
CAJERO	859,02 euros	55,91 euros
PERSONAL DE OFICIO	859,02 euros	55,91 euros
CONDUTOR/A REPARTIDOR/A	859,02 euros	55,91 euros

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

MONTADOR/A	859,02 euros	55,91 euros
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	859,02 euros	55,91 euros
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	859,02 euros	55,91 euros
ATENCIÓN AL CLIENTE	859,02 euros	55,91 euros
GRUPO PROFESIONAL III		
ESCAPARATISTA	859,02 euros	55,91 euros
ESCAPARATISTA	859,02 euros	55,91 euros
DESIÑADOR/A GRAFICO	859,02 euros	55,91 euros
DELINEANTE	859,02 euros	55,91 euros
GRUPO PROFESIONAL IV		
JEFE/A DE ALMACÉN	930,15 euros	55,91 euros
JEFE/A DE SUCURSAL	859,02 euros	55,91 euros
JEFE/A DE SECCIÓN	867,93 euros	55,91 euros
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	869,32 euros	55,91 euros
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	925,26 euros	55,91 euros
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACIÓN	874,49 euros	55,91 euros
ADMINISTRATIVO/A	859,02 euros	55,91 euros
GRUPO PROFESIONAL V		
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.141,60 euros	55,91 euros
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	1.025,33 euros	55,91 euros
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECTOR/A GENERAL	1.464,43 euros	55,91 euros
DIETA COMPLETA:		36,07 euros
MEDIA DIETA:		14,64 euros
PLUS KILOMETRAJE: (euros/10KM)		2,63 euros

Octavo. ARTÍCULO 12.- TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2021.

TRIVENIOS	VALOR 2020	VALOR 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2021
1 Cuatrienio	24,38 euros	24,43 euros	24,38 euros	24,43 euros
2 Cuatrienios	21,32 euros	21,37 euros	42,65 euros	42,74 euros
3 Cuatrienios	19,80 euros	19,84 euros	59,41 euros	59,53 euros
4 Cuatrienios	18,28 euros	18,32 euros	73,13 euros	73,28 euros
5 Cuatrienios	16,75 euros	16,79 euros	83,79 euros	83,96 euros
6 Cuatrienios	15,23 euros	15,26 euros	91,41 euros	91,60 euros
7 Cuatrienios	13,41 euros	13,43 euros	93,85 euros	94,04 euros
8 Cuatrienios	12,19 euros	12,21 euros	97,51 euros	97,70 euros

Noveno. ARTÍCULO 12. TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2022.

TRIVENIOS	VALOR 2022	TOTAL 2022
1 Cuatrienio	26,06 euros	26,06 euros
2 Cuatrienios	22,80 euros	45,60 euros
3 Cuatrienios	21,17 euros	63,51 euros
4 Cuatrienios	19,55 euros	78,19 euros
5 Cuatrienios	17,90 euros	89,58 euros
6 Cuatrienios	16,28 euros	97,73 euros
7 Cuatrienios	14,33 euros	100,34 euros
8 Cuatrienios	13,03 euros	104,25 euros

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio de Comercio del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife año para los años 2021 y 2022 es la que se señala, quedando esta para determinar la base de los salarios para los años siguientes.

Las partes acuerdan delegar, en, con número de D.N.I.:, la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablas salariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP.

Sin más, y para que así conste en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 9:00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE SOCIAL

POR LA PARTE EMPRESARIAL

REVISIÓN SALARIAL PARA 2023

Publicado en el BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 131, de 30/10/2023.

Código Convenio REGCON: 38001625011989.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2023 (Cod. Convenio 380101912017)

ASISTENTES:

En Santa Cruz de Tenerife, a 3 de marzo de 2023.

Por la Parte Social

Por CC.OO.

..... (Asesor)

Por USO

..... (Asesora)

Por U.G.T.

..... (Asesor)

Por S.B.

..... (Asesora)

Por la Parte Empresarial

POR FEDECO Canarias

.....

POR FTAC

.....

POR A.ECP Arona

..... (Asesora)

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:00 horas del día 3 de marzo de 2023 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base lo contemplado en Artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP 39, del 30 marzo 2018), en base a los siguientes acuerdos:

Primero.- Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo.- Que las partes presentes acuerdan la firmar de las tablas salariales para el año 2023, para dar cumplimiento al artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble.

Por tanto, la tabla salarial del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el año 2023 es la que se señala.

Tercero.- Se actualizan las tablas en base al I.P.C. del 2022 (+ 5,7%).

Cuarto.- A esta actualización de tablas se le añade un (+0,2%) para el año 2023, en virtud de acuerdo ratificado por las partes el pasado 26 de Julio de 2021 el cual establece en su punto tercero que:

Con los antecedentes de la situación económica y viendo los datos del I.P.C., se actualizan las tablas en base al I.P.C. en (+0,8%)pero se prorratea en los próximos cuatro ejercicios su aplicación a razón de (+0,2%) de incremento anual que se añadirán al incremento del I.P.C. anual que corresponda en cada uno de los respectivos años siguientes para disipar el impacto del I.P.C. durante la crisis económica como consecuencia del Coronavirus y no lastrar el crecimiento, ya que el I.P.C. del año 2020 fue negativo en un (-0,3%). Contribuyendo así a aminorar los efectos de la carga en la masa salarial de las empresas y favorecer el crecimiento. No obstante, si en los siguientes años el I.P.C. interanual fuese negativo, no se aplicaría ese año sino al inmediatamente siguiente del I.P.C. positivo.

Quinto.- Las partes acuerdan la revisión económica del Convenio del Comercio del Mueble de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de Diciembre de 2020, con la revisión salarial establecida en el artículo 3 del Convenio, I.P.C 5,7 % más el 0,2% establecido anteriormente y acordado en acta 26 de Julio de 2021, con independencia de la denuncia, negociación o prórroga del Convenio.

Sexto.-

TABLA SALARIAL 2023

TABLAS SALARIALES COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)		
CATEGORÍAS	I.P.C. (5,7 %) + 0,2 %	2023
	SALARIO BASE	PLUS DISTANCIA
GRUPO PROFESIONAL I		
Mozo/a	909,70 €	59,21 €
Comercial	966,73 €	59,21 €
Personal Limpieza	909,70 €	59,21 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Auxiliar Administrativo/a	909,70 €	59,21 €
Cajero/a	909,70 €	59,21 €
Personal de Oficio	909,70 €	59,21 €
Conductor/a Repartidor/a	909,70 €	59,21 €
Montador/a	909,70 €	59,21 €
Dependiente/a o Vendedor/a	909,70 €	59,21 €
Ayudante Dependiente/a o Vendedor/a	909,70 €	59,21 €
Atención al Cliente	909,70 €	59,21 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Escaparatista	909,70 €	59,21 €
Escaparatista	909,70 €	59,21 €
Diseñador/a Gráfico	909,70 €	59,21 €
Delineante	909,70 €	59,21 €
GRUPO PROFESIONAL IV		
Jefe/a de Almacén	985,03 €	59,21 €
Jefe/a de Sucursal	909,70 €	59,21 €
Jefe/a de Sección	919,14 €	59,21 €
Encargado/a de Establecimiento	920,61 €	59,21 €
Jefe/a de Administración	979,85 €	59,21 €
Contable y Cajero/a de Administración	926,08 €	59,21 €
Administrativo/a	909,70 €	59,21 €
GRUPO PROFESIONAL V		
Jefe/a Recursos Humanos	1.208,95 €	59,21 €
Jefe/a de Ventas y Compras	1.085,82 €	59,21 €
GRUPO PROFESIONAL 0		
Director/a General	1.550,83 €	59,21 €
DIETA COMPLETA:		38,20 €
MEDIA DIETA:		15,50 €
PLUS KILOMETRAJE: (euros/10 km)		2,79 €

Séptimo.- ARTÍCULO 12.- **TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2023.**

TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2023 COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)		
CUATRIENIOS	VALOR 2023	TOTAL 2023
1 Cuatrienio	27,60 €	27,60 €
2 Cuatrienios	24,15 €	48,29 €
3 Cuatrienios	22,42 €	67,26 €
4 Cuatrienios	20,70 €	82,80 €
5 Cuatrienios	18,96 €	94,87 €
6 Cuatrienios	17,24 €	103,50 €
7 Cuatrienios	15,18 €	106,26 €
8 Cuatrienios	13,80 €	110,40 €

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio de Comercio del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife año para el año 2023 es la que se señala, quedando esta para determinar la base de los salarios para los años siguientes.

Las partes acuerdan delegar, en, con número de D.N.I.: ***0197**, la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablassalariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP.

Sin más, y para que así conste en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 9:00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE SOCIAL

POR LA PARTE EMPRESARIAL

TABLAS SALARIALES PARA 2024

Publicado en el BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 126, de 18/10/2024.

Código Convenio REGCON: 38001625011989.

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.

Santa Cruz de Tenerife, a dos de octubre de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,, documento firmado electrónicamente.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2024 (Cod. Convenio 380101912017)

ASISTENTES:

En Santa Cruz de Tenerife, a 9 de julio de 2024.

Por la Parte Social

Por CC.OO.

..... (Asesor)

Por USO

..... (Asesora)

Por U.G.T.

..... (Asesor)

Por S.B.

..... (Asesora)

Por la Parte Empresarial

POR FEDECO Canarias

.....

POR FTAC

.....

POR A.E.C.P. Arona

..... (Asesora)

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:00horas del día 9 de Julio de 2024 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base, entre otras cuestiones, lo contemplado en Artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BOP 39, del 30 Marzo 2018), en base a los siguientes

acuerdos:

Primero.- Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo.- Que las partes presentes acuerdan la firma de las tablas salariales para el año 2024, para dar cumplimiento al artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble.

Por tanto, la tabla salarial del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el año 2024 es la que se señala.

Tercero.- Se actualizan las tablas en base al I.P.C. del 2023 (+ 3,1%).

Cuarto.- Las partes acuerdan la revisión económica del Convenio del Comercio del Mueble de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de Diciembre de 2020, con la revisión salarial establecida en el artículo 3 del Convenio, I.P.C 3,1%, con independencia de la denuncia, negociación o prórroga del Convenio.

Quinto.- Los atrasos de los importes económicos derivados de la publicación de la presente tabla salarial podrán ser abonados en un

pago único tras la publicación de las mismas, o prorrateado el incremento en las siguientes nóminas, siempre que sea dentro del ejercicio 2024.

Sexto.- Las partes acuerdan, en concordancia con los puntos anteriores, las siguientes TABLAS SALARIALES 2024:

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)	
CATEGORIAS	2.024
	IPC 3,10%
GRUPO PROFESIONAL I	
MOZO/A	992,25 €
COMERCIAL	996,70 €
PERSONAL LIMPIEZA	992,25 €
GRUPO PROFESIONAL II	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	992,25 €
CAJERO	992,25 €
PERSONAL DE OFICIO	992,25 €
CONDUTOR/A REPARTIDOR/A	992,25 €
MONTADOR/A	992,25 €

DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	992,25 €
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	992,25 €
ATENCIÓN AL CLIENTE	992,25 €
GRUPO PROFESIONAL III	
ESCAPARATISTA	992,25 €
ESCAPARATISTA	992,25 €
DESIÑADOR/A GRAFICO	992,25 €
DELINEANTE	992,25 €
GRUPO PROFESIONAL IV	
JEFE/A DE ALMACÉN	1.015,57 €
JEFE/A DE SUCURSAL	992,25 €
JEFE/A DE SECCIÓN	992,25 €
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	992,25 €
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.010,23 €
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACIÓN	992,25 €
ADMINISTRATIVO/A	992,25 €
GRUPO PROFESIONAL V	
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.246,43 €
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	1.119,48 €
GRUPO PROFESIONAL 0	
DIRECTOR/A GENERAL	1.598,91 €
DIETA COMPLETA:	39,38 €
MEDIA DIETA:	15,98 €
PLUS KILOMETRAJE: (€/10KM)	2,88 €
PLUS DE DISTANCIA:	61,05 €

Séptimo.- ARTÍCULO 12.- TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2024.

TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2024 COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)		
TRIENIOS	VALOR 2.024	TOTAL 2.024
1 Cuatrienio	28,46 €	28,46 €
2 Cuatrienios	24,89 €	49,79 €
3 Cuatrienios	23,12 €	69,35 €
4 Cuatrienios	21,34 €	85,37 €
5 Cuatrienios	19,54 €	97,72 €
6 Cuatrienios	17,78 €	106,67 €
7 Cuatrienios	15,65 €	109,54 €
8 Cuatrienios	14,23 €	113,82 €

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio de Comercio del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife año para el año 2024 es la que se señala, quedando esta para determinar la base de los salarios para los años siguientes.

Octavo.- Las partes acuerdan revisar y actualizar antes del 31 de octubre de 2024, los siguientes preceptos del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife:

- Artículo 3.- Ámbito temporal, prórroga y revisión salarial.
- Artículo 9.- Jornada.
- Artículo 10.- Retribución de trabajo en domingos y festivos y horas extraordinarias.
- Artículo 11.- Licencias y permisos. Excedencias.

Noveno.- Las partes acuerdan delegar, en, con número de D.N.I.:, la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablas salariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP.

Sin más, y para que así conste en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 9:00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE SOCIAL

POR LA PARTE EMPRESARIAL

TABLA SALARIAL PARA 2025

Publicado en el BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 116, de 26/09/2025.

Código Convenio REGCON: 38001625011989.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2025 (Cod. Convenio 380101912017)

ASISTENTES:

En Santa Cruz de Tenerife, a 24 de Julio de 2025.

Por la Parte Social

Por CC.OO.

..... (Asesor)

Por USO

..... (Asesora)

Por U.G.T.

..... (Asesor)

Por S.B.

..... (Asesora)

Por la Parte Empresarial

POR FEDECO Canarias

.....

POR FTAC

.....

POR A.E.C.P. Arona

..... (Asesora)

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:00 horas del día 24 de Julio de 2025 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base, entre otras cuestiones, lo contemplado en Artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BOP 39, del 30 marzo 2018), en base a los siguientes

acuerdos:

Primero.- Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo.- Que las partes presentes acuerdan la firma de las tablas salariales para el año 2025, para dar cumplimiento al artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble.

Por lo tanto, la tabla salarial del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para el año 2025 es la que se señala.

Tercero.- Se actualizan las tablas en base al I.P.C. del 2024 (+2,8%).

Cuarto.- Las partes acuerdan la revisión económica del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con la revisión establecida en el artículo 3 del Convenio, I.P.C. 2,8%, con independencia de la denuncia, negociación o prórroga del Convenio.

Quinto.- Los atrasos de los importes económicos derivados de la publicación de la presente tabla salarial podrán ser abonados en un pago único tras la publicación de las mismas, o prorrateado el incremento en las siguientes nóminas, siempre que sea dentro del ejercicio 2025.

Sexto.- Las partes acuerdan, en concordancia con los puntos anteriores, las siguientes TABLAS SALARIALES 2025.

TABLAS SALARIALES 2025:

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)	
CATEGORIAS	2.025
	IPC 2,8 %
GRUPO PROFESIONAL I	
MOZO/A	1.036,00 €
COMERCIAL	1.036,00 €
PERSONAL LIMPIEZA	1.036,00 €
GRUPO PROFESIONAL II	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.036,00 €
CAJERO	1.036,00 €
PERSONAL DE OFICIO	1.036,00 €
CONDUTOR/A REPARTIDOR/A	1.036,00 €
MONTADOR/A	1.036,00 €
DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	1.036,00 €
AYUDANTE DEPENDIENTE/A O VENDEDOR/A	1.036,00 €
ATENCIÓN AL CLIENTE	1.036,00 €
GRUPO PROFESIONAL III	
ESCAPARATISTA	1.036,00 €
ESCAPARATISTA	1.036,00 €
DESIÑADOR/A GRAFICO	1.036,00 €
DELINEANTE	1.036,00 €
GRUPO PROFESIONAL IV	
JEFE/A DE ALMACÉN	1.044,00 €
JEFE/A DE SUCURSAL	1.036,00 €
JEFE/A DE SECCIÓN	1.036,00 €
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.036,00 €
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.036,00 €
CONTABLE Y CAJERO/A DE ADMINISTRACIÓN	1.036,00 €
ADMINISTRATIVO/A	1.036,00 €
GRUPO PROFESIONAL V	
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	1.281,33 €
JEFE/A DE VENTAS Y COMPRAS	1.150,82 €
GRUPO PROFESIONAL 0	
DIRECTOR/A GENERAL	1.643,68 €
DIETA COMPLETA:	40,48 €
MEDIA DIETA:	16,43 €
PLUS KILOMETRAJE: (€/10KM)	2,96 €
PLUS DE DISTANCIA:	62,76 €

Séptimo.- ARTÍCULO 12.- TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2025.

TABLA ANTIGÜEDAD ACTUALIZADA 2025 COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (COD. CONVENIO 380101912017)		
TRINIENIOS	VALOR 2.025	TOTAL 2.025
1 Cuatrienio	29,26 €	29,26 €
2 Cuatrinenios	25,59 €	51,18 €
3 Cuatrinenios	23,77 €	71,29 €
4 Cuatrinenios	21,93 €	87,76 €
5 Cuatrinenios	20,09 €	100,54 €
6 Cuatrinenios	18,28 €	109,70 €
7 Cuatrinenios	16,09 €	112,62 €
8 Cuatrinenios	14,63 €	117,01 €

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio de Comercio del Mueble para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife año para el año 2025 es la que se señala, quedando esta para determinar la base de los salarios para los años siguientes.

Octavo.- Las partes acuerdan delegar, en Dña., con número de D.N.I.: ***0197**, la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablas salariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP.

Sin más, y para que así conste en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 9:00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE SOCIAL

POR LA PARTE EMPRESARIAL