

**CONVENIO COLECTIVO. COMERCIO DEL MUEBLE
(BOP 21/10/2013; Vigencia: 01/01/2012 al 31/12/2013)**

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial del Mueble para los años 2012-2013, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (RECON), de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
- 2.º Notificar a la Comisión Negociadora.
- 3.º Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE
SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA 2012 Y 2013**

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**—El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores 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. **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de dos años entrando en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

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.

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.

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

Dicha Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la C/ Escultor Estevez, nº. 4, 38203, La Laguna, 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 miembros iniciales de la Comisión Paritaria serán:

- Por CC.OO. 1 miembro.
- Por U.S.O. 1 miembro.
- Por APRECOM. 2 miembros.

Artículo 6. Contratación.—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.

Personal con contrato temporal: Son aquellos trabajadores 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.

Todos los contratos, cualquiera que sea su modalidad, tendrán que realizarse por escrito y entregar copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores. Antes de la finalización de dichos contratos, la empresa entregará por escrito, comunicación de la finalización del mismo, así como propuesta detallada de liquidación que deberá especificar, con toda claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si estos correspondieran.

Artículo 7. Periodo de prueba.—Al inicio de la relación laboral, se establecerá un período de prueba, que en ningún caso, será superior a los siguientes plazos:

Empresas de 50 o mas trabajadores.

- 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.

- a) Grupo III: Seis meses.
- b) Grupo II: Tres meses.
- c) Grupo I: Un mes.

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

Si un trabajador 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 categoría.—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.—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, 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 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 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 10. 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.
 - 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 por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - m) 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.
- B) Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma, si bien tendrán igualmente derecho, caso de que el período sea inferior a cinco años, a solicitar una

prórroga que iguale en total el máximo indicado, dicha solicitud de prórroga deberá efectuarse con una antelación a la finalización del período de excedencias concedida de, al menos seis meses, habiendo de indicarse igualmente con exactitud el período de la prórroga.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencias que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

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

Artículo 11. Retribuciones.—Los trabajadores 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.

Durante la vigencia del presente Convenio la antigüedad queda congelada, abonándose ésta de acuerdo con los siguientes importes brutos:

	Valor cuatrienio	Total antigüedad
1 Cuatrienio, euros	24,04	24,04
2 Cuatrienios, euros	21,03	42,06
3 Cuatrienios, euros	19,53	58,59
4 Cuatrienios,	18,03	72,12

euros		
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

Los valores de los cuatrienios quedan congelados en las cuantías antes mencionadas, manteniéndose, no obstante, el crecimiento del número de cuatrienios.

Gratificaciones extraordinarias: los trabajadores 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 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 que use su propio vehículo para desplace 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 2.012 y 2.013 el contemplado en las tablas salariales anexas, siendo este plus de carácter extrasalarial y, en consecuencia, no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 12. Horas extraordinarias.—La prestación de trabajo en los festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial, por el Gobierno Nacional o el Gobierno de Canarias, si la empresa decidiera abrir, será en régimen de horas extraordinarias. El trabajador antes de finalizar el mes de febrero de cada año de vigencia del convenio, comunicará a la empresa, por escrito, su decisión acerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral 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 empresa y trabajador, acumularse a las vacaciones.

Para los contratos celebrados pasados los plazos establecidos en el párrafo anterior, la notificación sobre la voluntariedad, será, superado el periodo de prueba, en un plazo de quince días.

A excepción de lo establecido en el supuesto anterior, ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal, mediante la realización de horas extraordinarias salvo, en el supuesto contemplado en el Artículo 35, apartado 3 del Estatuto del Trabajador.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas, de forma dineraria, con un recargo de un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, y las que se realicen en festivo o domingos con un recargo de un 190%, o en periodos de descanso, de disfrute en los cuatro meses siguientes, en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria efectivamente realizada:

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

El módulo para el cálculo y el pago dinerario del complemento por horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio calculados en cómputo anual, por el número de horas de la jornada anual.

El tiempo que exceda de la jornada semanal de trabajo, como consecuencia de los traslados, será abonado como horas extraordinarias de carácter estructural.

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 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 60 años: 14 mensualidades.
- b) Jubilación voluntaria a los 61 años: 12 mensualidades.
- c) Jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- d) Jubilación voluntaria a los 63 años: 8 mensualidades.
- e) Jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.
- f) 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, en cuyo momento causarán baja de forma inmediata.

Cuando se produzca un cese en la empresa por jubilación, deberá procederse a contratar a otro trabajador con un contrato de igual naturaleza al que se extinguió, por ejemplo, si el extinguido fuere indefinido, el nuevo contrato será indefinido.

Artículo 17. Derechos supletorios.—En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el acuerdo interprofesional sustitutivo de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y demás legislación laboral vigente.

Artículo 18. Prendas de trabajo.—La Empresa que obligue a sus trabajadores 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.

Artículo 19. Defunción.—Al producirse la defunción del trabajador/a, se le abonará a sus derechohabientes tres mensualidades de salario real, de importe igual a la última percibida por el trabajador, con tal que tuviere una antigüedad de un año en la empresa, como mínimo.

En el supuesto de que la antigüedad fuera superior a diez años, se abonarán cinco mensualidades.

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. Revisión 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.

Artículo 22. Grupos profesionales.—a) Grupos profesionales en empresas de 50 o más trabajadores

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.

b) Grupos profesionales en empresas de hasta 50 trabajadores:

A. Grupo profesional I.

Equivalente al Grupo 1 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.

Artículo 23. Derechos sindicales.—Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán los siguientes derechos sindicales:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, se descontará por el empleador en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección, un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—El incremento de todos los conceptos económicos para los años 2012 y 2013 será los fijados en las tablas anexas.

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.

Disposición adicional tercera.—Todas las referencias realizadas a trabajadores y otras de aparente género masculino, a efectos de buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden efectuadas en género neutro, es decir, también referidas al género femenino, salvo aquellos casos en que, por imperativo legal corresponden a la mujer.

DISPOSICIÓN 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 CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL MUEBLE PARA LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA EL AÑO 2013 A) GRUPO PROFESIONAL I

Categorías	Salario base	Plus dist.
Mozo	718,55	49,28
Conserje	721,61	49,28
Cobrador	814,09	49,28
Vigilante	718,47	49,28
Personal de limpieza	718,47	49,28
Personal de limpieza por horas	4,53	

B) GRUPO PROFESIONAL II

Categorías	Salario base	Plus dist.
Auxiliar administrativo	732,49	49,28
Auxiliar de caja	728,83	49,28
Personal de oficio de 2ª	726,02	49,28
Personal de oficio de 3ª	721,46	49,28

Conductor repartidor	726,02	49,28
Viajante	779,86	49,28
Corredor de plaza	775,25	49,28
Dependiente de 1ª	763,19	49,28
Dependiente de 2ª	682,96	49,28
Ayudante	635,68	49,28

C) GRUPO PROFESIONAL III

Categorías	Salario base	Plus dist.
Personal de oficio de 1ª	732,50	49,28
Escaparatista	824,97	49,28
Especialista	722,81	49,28

D) GRUPO PROFESIONAL IV

Categorías	Salario base	Plus dist.
Título grado medio	866,41	49,28
Ayudante técnico sanitario	787,24	49,28
Jefe de almacén	829,48	49,28
Jefe de sucursal	829,48	49,28
Jefe de sección	774,01	49,28
Encargado de establecimiento	775,24	49,28
Jefe de sección administrativo	825,13	49,28
Contable y cajero	779,86	49,28
Oficial administrativo	759,71	49,28
Jefe de taller	739,07	49,28
Capataz	728,02	49,28
Delineante	741,07	49,28

E) GRUPO PROFESIONAL V

Categorías	Salario base	Plus dist.
Titulado de grado superior	949,27	49,28
Jefe de personal	1305,96	49,28
Jefe de ventas y compras	914,38	49,28
Jefe administrativo	865,93	49,28

F) GRUPO PROFESIONAL 0

Categorías	Salario base	Plus dist.
Director administrativo	1018,06	49,28
Director general	1018,06	49,28

Dieta completa: 24,58 €

Media dieta: 11,21 €

Kilometraje: 2,29 €/10 km.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL MUEBLE PARA LA
PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA EL AÑO 2012

A) GRUPO PROFESIONAL I

Categorías	Salario base	Plus dist.
Mozo	698.30	47.89
Conserje	701.27	47.89
Cobrador	791.15	47.89
Vigilante	698.22	47.89
Personal de limpieza	698.22	47.89
Personal de limpieza por horas	4.40	

B) GRUPO PROFESIONAL II

Categorías	Salario base	Plus dist.
Auxiliar administrativo	711.85	47.89
Auxiliar de caja	708.29	49,28
Personal de oficio de 2ª	705.56	49.28
Personal de oficio de 3ª	701.13	47.89
Conductor repartidor	705.56	47.89
Viajante	757.88	47.89
Corredor de plaza	753.40	47.89
Dependiente de 1ª	741.68	47.89
Dependiente de 2ª	663.71	47.89
Ayudante	617.76	47.89

C) GRUPO PROFESIONAL III

Categorías	Salario base	Plus dist.
Personal de oficio de 1ª	711.86	47.89
Escaparatista	801.72	47.89
Especialista	702.44	47.89

D) GRUPO PROFESIONAL IV

Categorías	Salario base	Plus dist.
Título grado medio	841.99	47.89
Ayudante técnico sanitario	765.05	47.89
Jefe de almacén	806.10	47.89
Jefe de sucursal	806.10	47.89
Jefe de sección	752.20	47.89
Encargado de establecimiento	753.39	47.89
Jefe de sección	801.88	47.89

administrativo		
Contable y cajero	757.88	47.89
Oficial administrativo	738.30	47.89
Jefe de taller	718.24	47.89
Capataz	707.50	47.89
Delineante	720.18	47.89

E) GRUPO PROFESIONAL V

Categorías	Salario base	Plus dist.
Titulado de grado superior	922.52	47.89
Jefe de personal	1269.15	47.89
Jefe de ventas y compras	888.61	47.89
Jefe administrativo	841.53	47.89

F) GRUPO PROFESIONAL 0

Categorías	Salario base	Plus dist.
Director administrativo	989.37	47.89
Director general	989.37	47.89

Dieta completa: 23,89 €

Media dieta: 10,89 €

Kilometraje: 2,23 €/10 km.