



# Convenio Colectivo Comercio del Mueble de Las Palmas

ÁREA	Las Palmas	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	35000505011981	ACTUALIZACIÓN	1998/05/20
VIGENCIA	1998/01/01 — 2000/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-mueble-de-las-palmas/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-mueble-de-las-palmas/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Mueble. Última actualización a: 20-05-1998 Vigencia de: 01-01-1998 a 31-12-2000. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 20 de mayo de 1998)

Visto el expediente de inscripción del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble (número de código 3500505), presentado a registro el día 25 de marzo de 1998, en el que se ha producido informe de la Inspección Provincial de Trabajo de fecha 7 de abril de 1998, recibido en este Servicio el día 16 de abril de 1998, con informe favorable del jefe de Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.), con fecha 17 de abril de 1998, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), y Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de convenios colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el artículo 13.1.º, e), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección Territorial resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción, del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble, en el Registro Territorial

de convenios Colectivos y su notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.-Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.), de esta Dirección Territorial de Trabajo.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso ordinario ante el Ilmo. Sr. director General de Trabajo, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

### **Artículo 1.º Ambito funcional.**

El presente convenio regula las relaciones laborales de las empresas cuyos trabajadores se rijan por las disposiciones legales del sector del Comercio del Mueble.

### **Artículo 2.º Ambito territorial.**

El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de Las Palmas, para aquellas empresas cuyas actividades se realicen o ejerzan dentro del territorio de la provincia.

### **Artículo 3.º Ambito personal.**

El convenio afectará a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales que trabajan por cuenta ajena en las empresas que teniendo su encuadramiento en el sector referido, se rigen por las disposiciones legales de trabajos citados en el artículo 1.º y los que ingresen en las mismas durante el período de duración o vigencia de este convenio.

### **Artículo 4.º Entrada en vigor. Ambito temporal y denuncia.**

Este convenio entrará en vigor el día de su firma tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1998, hasta el 31 de diciembre del año 2000. Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio colectivo y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuará en vigor todas sus condiciones.

### **Artículo 5.º Retribuciones.**

Con objeto de establecer las debidas diferencias que a efectos de remuneración deban existir entre las distintas categorías profesionales de los que prestan sus servicios en las empresas del ramo a que este convenio se refiere, se establece la siguiente escala salarial a efectos retributivos según tabla salarial anexa que serán vigentes para el año 1998.

El incremento salarial para 1999, será igual al I.P.C. previsto para el mismo año, viéndose revisado en lo que exceda de dicho importe hasta alcanzar el I.P.C. real al 31 de diciembre de 1999 más un punto, éste tendrá efecto sobre todos los conceptos económicos.

El incremento salarial para el año 2000, será igual al I.P.C. previsto para el mismo año, viéndose revisado en lo que exceda de dicho importe hasta alcanzar el I.P.C. real al 31 de diciembre del año 2000 más un punto, éste tendrá efecto sobre todos los conceptos económicos.

## **Artículo 6.º Dietas.**

Cuando una empresa precise que sus trabajadores se trasladan accidentalmente a efectuar trabajos en localidad distinta de la que prestan sus servicios en la que tuvieran que efectuar la comida de mediodía, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 1.500 pesetas si es dentro de la isla y 2.500 pesetas si es fuera de la isla.

## **Artículo 7.º Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograr la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales, supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos puntas, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley.

No obstante y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un incremento de al menos un 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria siempre que no sean desarrolladas en festivos o nocturnas, en cuyo caso se verán incrementadas con al menos el 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

## **Artículo 8.º Desgaste de herramientas.**

Las empresas tendrán obligatoriamente que facilitar al trabajador las herramientas necesarias para realizar su trabajo. En el supuesto de que la empresa y el trabajador llegasen a un mutuo acuerdo de que este último use las herramientas de su propiedad, la empresa tendrá que abonar al trabajador una cantidad no inferior a 2.500 pesetas mensuales.

## **Artículo 9.º Pagas extraordinarias.**

Gratificación de marzo:

Aprovechando la festividad de San José Patrón del sector, las empresas abonarán a su personal el día 17 de marzo, una paga equivalente a una mensualidad más plus personal.

Gratificación de julio:

Esta gratificación de julio será de una mensualidad más plus personal para todo el personal, abonándose el día 15 de julio o el día anterior que sea hábil.

Gratificación de octubre:

Con objeto de estimular la productividad en todos sus conceptos durante la vigencia de este convenio, las empresas abonarán la gratificación de octubre. Dicha remuneración consistirá en el importe de una mensualidad más plus personal.

Gratificación de Navidad:

La gratificación de Navidad consistirá para todo el personal en una mensualidad más plus personal, abonándose el día inmediatamente anterior al 22 de diciembre, que sea hábil.

## **Artículo 10. Plus personal.**

Tendrán derecho a este plus los trabajadores que hasta la fecha venían cobrando cantidades en concepto de antigüedad y aquellos que adquieran el mismo derecho durante la vigencia del presente convenio.

Su importe equivaldrá a las cantidades cobradas «ad personam» en concepto de antigüedad, así como las que les pudieran corresponder por los tramos que se cumplan durante la vigencia del presente convenio.

El importe resultante se mantendrá inalterable en el futuro, tanto en cuanto no se pacte modificación, no siendo tal cantidad absorbible ni compensable.

## **Artículo 11. Vacaciones.**

1. Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de unas vacaciones de treinta días naturales continuados.

Las cuales nunca comenzarán en sábado ni en domingo o festivo, debiéndose comenzar el disfrute de las mismas en lunes o siguiente día hábil, con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se darán cuenta de los mismos al Comité de empresa o Delegados de personal de centros en su caso.

2. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en cada empresa.

3. El disfrute de las vacaciones podrá ser dividido de mutuo acuerdo en dos períodos de 15 días, uno de los cuales al menos, estará comprendido entre los meses de junio a octubre, salvo que se trate de un trabajador con hijos en edad escolar, que en tal caso, disfrutará de dicho período coincidiendo con el período de vacaciones escolares.

## **Artículo 12. Jornada laboral y horario.**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada de trabajo, será de 1.826 horas anuales, distribuyéndose

dicha jornada en cuarenta horas semanales distribuidas según necesidades de la empresa, terminando los sábados a las 13 horas. En los supuestos de jornada continuada el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso «bocadillo» de 15 minutos, computándose dicho tiempo como trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas a pactar un calendario laboral con los representantes de los trabajadores, en el que conste la distribución de la jornada anual con el horario de trabajo, para cada trabajador o grupo de trabajadores, días festivos, descansos semanales y entre jornadas, vacaciones, debiéndose exponer el calendario en lugar visible en cada centro de trabajo y considerándose el tiempo de trabajo añadido al fijado en el calendario laboral, como de carácter extraordinario.

Navidad. El horario de trabajo desde el 1 de diciembre al 5 de enero, relativo a las Fiestas de Navidad y Reyes, se adaptará al existente en esas fechas, pagándose como horas extraordinarias, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo.

### **Artículo 13. Compensación y absorción.**

Las condiciones resultantes del presente convenio no son compensables y absorbibles en cómputo anual con las que en el futuro se convengan o promulguen por Ley, o que voluntariamente vengán satisfaciendo las empresas.

### **Artículo 14. Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.**

Los trabajadores percibirán el 100 por 100 de todos los conceptos que le correspondieran, como si estuvieran en activo, en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad temporal, a partir del primer día de tal situación.

### **Artículo 15. Ropa de trabajo.**

Será responsabilidad de las empresas el tener debidamente uniformados al personal, facilitándoles dos uniformes dentro del primer trimestre del año.

### **Artículo 16. Auxilios por defunción.**

En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas están obligadas a satisfacer a sus legítimos herederos hasta segundo grado de parentesco si lo hubiere, una mensualidad igual a la que el trabajador fallecido hubiere percibido.

### **Artículo 17. Beneficios de orden asistenciales.**

La asistencia a Clínicas y Consultorios Médicos durante la jornada de trabajo no dará lugar a pérdida de retribuciones para el trabajador, siempre que estos casos no tengan establecidos horarios de consultas, que permitan acudir a los trabajadores fuera de su jornada, y además, se justificará plenamente por prescripción facultativa la necesidad de la asistencia al consultorio.

## **Artículo 18. Permisos y licencias.**

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días hábiles en los casos de nacimiento de hijo, ampliable a 5 en caso de complicación.
- c) 3 días hábiles en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, el plazo se ampliará en 2 días más.

- d) 1 día hábil por fallecimiento de abuelos, tíos y padres políticos, ampliables a dos días más, en caso de desplazamiento fuera de la isla.
- e) 1 día hábil en caso de fallecimiento de cuñados, sobrinos y nietos, ampliables a dos días más, en caso de desplazamiento fuera de la isla.
- f) 1 día para exámenes finales u obtención de título oficial.
- g) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

Permisos no retribuidos. En caso de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad que se prolongue más de 3 días y si la presencia del trabajador fuera necesaria para prestar sus cuidados, se concederá permiso no retribuido por el tiempo que fuera necesario.

## **Artículo 19. Trabajos de la mujer.**

La mujer trabajadora tendrá igual derecho a reivindicaciones y puestos de trabajo igual al hombre.

Embarazo. Desde el momento en que la trabajadora tenga conocimiento de encontrarse embarazada, desarrollará sus funciones en lugares que no estén sometidos a riesgos y otros que por prescripción facultativa sean señalados. A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo que requiera un menor esfuerzo físico que el que venía realizando, que de mutuo acuerdo se fijará entre el Comité de empresa/Delegados de personal y la dirección de la empresa.

Se procurará que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en las fechas para las que las solicite.

Las empresas facultarán a las trabajadoras el uso de los uniformes acordes a la constitución física de las mismas, facilitándoles éstos si fuera obligatorio su uso.

## **Artículo 20. Revisión médica.**

Las empresas facilitarán a los trabajadores la realización en las mutuas correspondientes una revisión médica, anual de la que existirá el oportuno comprobante.

Los trabajadores contratados como operadores de ordenador tendrán, además, derecho a una revisión

semestral médica ocular igualmente a cargo de las Mutuas Patronales.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral, siendo el tiempo empleado el estrictamente necesario, incluyendo el de desplazamiento, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo, los gastos de transporte correrán por cuenta de la empresa.

El resultado de dicho reconocimiento, será entregado a cada trabajador/a para los efectos oportunos, y asimismo del resultado global de las revisiones se dará cuenta al Comité de empresa o Delegados de personal.

## **Artículo 21. Retroactividad.**

Las diferencias retributivas que con carácter retroactivo se produzcan en el presente convenio respecto de las remuneraciones percibidas, se liquidarán abonando sus importes totales a más tardar en dos meses después de su firma.

## **Artículo 22. Ingresos, períodos de prueba, preavisos y finiquitos.**

Ingresos:

Todos los trabajadores que ingresen en las empresas, deberán tener el correspondiente contrato cumplimentado y/o supervisado por los Organismos competentes, a los que las empresas deberán entregar copias de los mismos en el momento de su firma, donde se especificarán las condiciones de trabajo.

Asimismo, las empresas estarán obligadas a entregar a los trabajadores, antes de siete días desde su incorporación al puesto de trabajo copia del alta en la Seguridad Social. Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes legales de los trabajadores, allí donde existan y en el mismo plazo, copia básica de dicho contrato y copia del alta en la Seguridad Social conjuntamente.

Período de prueba:

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal directivo y técnico titulado, 3 meses.
2. Personal de mando intermedio, 2 meses.
3. Personal administrativo, 1 mes.
4. Personal subalterno, 1 mes.
5. Personal obrero de oficio y varios, 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba por la empresa y por el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso.

Preaviso:

Las partes, con ocasión de la extinción de contratos de duración superior a un año, deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de 15 días. A los trabajadores afectados, deberá acompañarse una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y fecha de pago.

En el supuesto de no preaviso, deberá abonar al afectado una indemnización de tantos días como retraso o que falte hasta dicho tiempo, de todos los conceptos salariales que al mismo tiempo corresponde, el mismo criterio se aplicará al trabajador que solicite la baja en la empresa.

Finiquito:

Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado que facilitarán las organizaciones firmantes del presente convenio a las empresas y cuyo modelo figura en el Anexo de este convenio.

Los modelos de finiquitos serán visador por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, quien consignará la fecha de cumplimentando la diligencia obrante en el mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos anteriormente, no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de la cantidad en ellos consignadas.

El empresario deberá a la comunicación de la propuesta de liquidación finiquito, que la misma sea detallada y entendible para la persona afectada, el trabajador, podrá solicitar la presencia de un representante legal, miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o Delgado sindical. En el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, en el mismo figurará el nombre del representante de los trabajadores o bien que el trabajador no quiera hacer uso de esa posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos que considere oportuno.

## **Artículo 23. Comisión mixta de interpretación.**

Se constituye una Comisión mixta de interpretación del presenta convenio, compuesta por tres representantes de los trabajadores, y otros tres representantes de los empresarios, designados por las partes signatarias del convenio y de los que han formado parte de la Comisión deliberadora del mismo, tanto titulares como suplentes, que tendrá como función la de interpretar, conocer, resolver y vigilar todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio.

Será presidente y secretario de esta Comisión dos vocales de la misma que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los trabajadores y a la siguiente sesión entre los empresarios.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

## **Artículo 24. Funciones de la Comisión mixta de interpretación.**

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexo.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Denunciar el incumplimiento del convenio.

6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio vengan establecidas en su texto.
7. Subsanan posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas
8. Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosas previstos en la Ley, en la firma y con el alcance regulado en ellas.
9. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.
10. La Comisión mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo, siempre que alguna de las partes lo solicite.
11. Cuando una parte desee plantear alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hará llegar a los miembros de la Comisión mixta de interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:
  - a) Exposición del problema conflicto.
  - b) Argumentación.
  - c) Propuesta de solución.
12. La C.M.I. atenderá a los conflictos o problemas a través de las organizaciones firmantes del convenio. Agotado sin éxito este trámite, quedará abierta la vía contenciosa ante el SEMAC y en su caso el Juzgado de lo Social mediante planteamiento del conflicto colectivo.

## **Artículo 25. Comité de seguridad e higiene.**

En todas las empresas deberá existir un Comité de seguridad e higiene, encargado de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente. Dicho Comité podrá reclamar si así lo considera necesario, pedir informe pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

El Comité de seguridad e higiene ha de quedar constituido paritariamente con presencia de los miembros de Comité de empresa o Delegados de personal. Dicho Comité deberá emitir informes trimestrales que entregarán a la empresa secciones sindicales y sindicatos. Los miembros de este Comité tendrán las garantías que la Ley le atribuye.

El Comité de seguridad e higiene informará al personal antes de incorporarse al puesto de trabajo sobre los riesgos que en él puedan afectarle y sobre los métodos para prevenirlos y evitarlos.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, el Comité de seguridad e higiene podrá interrumpir las actividades laborales, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Si convocada una de las partes a reunión de Comité y ésta no pudiera celebrarse por falta de presencia de todos sus miembros, se convocará de nuevo en el plazo de los cinco días primeros hábiles siguiente y si se produjera la incomparecencia se denunciaría el hecho ante la Inspección de Trabajo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 26. Salud y medio ambiente laboral.**

Las partes signatarias del presente convenio colectivo independientemente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la

mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

- a) Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores como de sus representantes.
- b) Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de las empresas en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- c) Acometer las acciones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y la salud laboral en las empresas.
- d) Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.
- e) Implantar en las empresas las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus reglamentos.

## **Artículo 27. Derechos sindicales.**

Los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa y demás cargos sindicales, podrán acumular en cómputo mensual o anual las horas sindicales a disfrutar, pudiendo ser utilizada esta bolsa de horas sindicales por cualquier Delegado de personal o miembro de Comité de empresa previa autorización firmada por la persona autorizada designadas por las respectivas organizaciones sindicales que hayan contribuidos a dicha bolsa y preavisando a la empresa con una antelación de cinco días.

Los Delegados que por razón de turno ocupen horas de su descanso en gestión sindical, tendrán derecho a que les sean restadas de su jornada.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de empresa como representantes en la Comisión negociadora de convenios para acudir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

En lo no expresamente regulado, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1995 de Libertad sindical.

## **Artículo 28. Secciones sindicales.**

En las empresas de más de cincuenta trabajadores, la empresa y el Comité de empresa establecerán las bases a fin de que los trabajadores sean informados puntualmente en todo lo referente a la marcha económica de la empresa, y en especial, en todo lo que tenga efecto en las relaciones laborales de la misma así como de las medidas encaminadas a garantizar el ejercicio de las funciones sindicales de los miembros del Comité.

## **Artículo 29. Formación profesional.**

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones conjuntas en materia de formación profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación. Y es por ello que se adhieren al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, a fin de aprovechar sus plenos efectos, comprometiéndose a establecer planes unitarios de actuación, reciclaje y capacitación en todos y cada uno de los puestos de trabajo, presentes o futuros, concretándose en planes de formación continuada.

Asimismo, las organizaciones firmantes para llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para trabajadores activos, acuerdan constituir una Comisión mixta de formación, de acuerdo con los principios y previsiones del II ANFC.

Los trabajadores acogidos a planes de formación, impartidos por los firmantes del presente convenio, gozarán de puntuación añadida en los casos de ascensos en las empresas del sector.

### **Artículo 30. Comisión mixta de formación continua.**

Se constituye una Comisión de formación continua, compuesta por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este acuerdo.

La Comisión tendrá entre otras las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de los acuerdos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- b) Elaborar planes de formación para el sector, que serán remitidos a la Comisión mixta estatal a los efectos de su tramitación.
- c) Aprobar un reglamento de funcionamiento de la Comisión, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este acuerdo.

### **Artículo 31. Tribunal Laboral Canario.**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

### **Artículo 32. Clases de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 33. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos al mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser catalogada como grave.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen

de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### **Artículo 34. Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La Comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Artículo 35. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares,

así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual.

Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

## **Artículo 36. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán interponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días, en caso de reincidencia despido.

En aquellos supuestos de faltas graves o muy graves en los que la empresa pretenda imponer una sanción deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, comunicar por escrito su decisión a los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 37. Prescripción.**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá a los diez días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los tres meses de haberse cometido.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

---

### **Primera.**

La antigüedad congelada en convenios anteriores, desaparece a partir del presente convenio en su totalidad, respetándose los tramos que se cumplan durante la vigencia del mismo, las cantidades resultantes, pasarán a formar parte de un plus que se mantendrá inalterable tanto en cuanto no se pacte su modificación, no siendo este absorbible ni compensable.

## **CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

---

**Encargado de establecimiento.** Es quien, bajo la dependencia de la dirección de la empresa, está al frente de una o varias secciones, de cualquier índole dentro de las establecidas en la empresa.

**Dependiente de más de 25 años.** Es el empleado mayor de 25 años, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que le están confiando, en forma que pueda orientar al público en sus compras según características del uso a que se destine, novedades, etc.

**Dependiente de 23 a 25 años.** Es el empleado de 23 a 25 años que con las mismas funciones del dependiente de más de 25 años, está bajo las órdenes del dependiente mayor de 25 años.

**Ayudante.** Es el empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándole la labor y pudiendo realizar operaciones de venta.

Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente, se le reconocerá esta categoría a todos los efectos.

**Cobrador.** Es quien realiza el cobro de las ventas al contado y por cualquier otro sistema establecido por la empresa, comprueba y revisa los talones de venta y cuantas operaciones requieran su cometido.

**Jefe administrativo.** Es el empleado que, provisto o no de poderes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidades, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la empresa distribuyendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

**Oficial de primera administrativo.** Es el administrativo, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones, cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza, estadísticas, redacción de servicios que requieran cálculo, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables tales como transcripción al libro de contabilidad, etc.

**Oficial de segunda administrativo.** Es el administrativo, que con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera si lo hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyudante de las mismas, transcripción de los libros auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y seguridad social y demás trabajos similares.

**Auxiliar administrativo de más de 25 años.** Es el administrativo que sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherente a los trabajos de aquéllas y los mecanógrafos de uno u otro sexo.

**Auxiliar administrativo de 18 a 25 años.** Es el administrativo que dentro de la edad de 18 a 25 años, realiza tareas propias de oficina, realizando operaciones elementales administrativas estando subordinando al auxiliar administrativo de más de 25 años, así como a sus superiores más inmediatos.

**Encargado.** Es el procedente de las categorías profesionales u oficio de los denominados clásicos y bajo las órdenes del personal técnico o mandos superiores, si lo hubiera está encargado de una o más secciones, talleres donde se realiza los trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes y que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

**Oficial de primera.** Es el trabajador que poseyendo uno de los oficios denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de segunda. Es el trabajador que poseyendo uno de los oficios denominados clásicos lo practica y que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante y mozo especializado. Es el trabajador que ayuda en su labor a oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienda en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección de personal de mayor competencia.

Mozo y limpiadora. Esta categoría corresponde al personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales en la empresa especialmente oficinas y aquellos otros que, por costumbre, no se realizan por el personal no especializado.

Conductor de primera. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluye a los conductores de camiones como automóviles y turismos.

Conductor de segunda. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluye automóviles y turismos.

## **ANEXO.- Finiquito.**

---

Empresa .....

Trabajador .....

El que suscribe, trabajador hasta la fecha de la referida empresa, reconoce haber recibido en esta acto, la cantidad de ..... pesetas constitutivas del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber resuelto el contrato de trabajo con fecha ..... y causar baja en la empresa el día .....

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

..... de ..... de .....

(Fdo. EL TRABAJADOR)

DILIGENCIA DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 22 del vigente convenio Colectivo Provincial del Comercio del Mueble.

(Firma y Sello)

Fecha. ....

## **TABLA SALARIAL 1998.**

---

Categorías profesionales Salario Salario

Mes anual (16)

---

Encargado de establecimiento 91.000 1.456.000  
Dependiente de más de 25 años 90.000 1.440.000  
Dependiente de 23 a 25 años 89.000 1.424.000  
Ayudante de dependiente 88.000 1.408.000  
Cobrador 88.000 1.408.000

Pers. administrativo:

Jefe administrativo 91.000 1.456.000  
Oficial de primera y cajero contable 90.000 1.440.000  
Oficial de segunda 89.000 1.424.000  
Auxiliar admvo. de más de 25 años 89.000 1.424.000  
Auxiliar admvo. de más de 18 a 25 años 89.000 1.424.000

Pers. de oficio en todas las actividades o secciones:

Encargado 91.000 1.456.000  
Oficial de primera 90.000 1.440.000  
Oficial de segunda 89.000 1.424.000  
Ayudante y mozo especializado 88.000 1.408.000  
Mozo y limpiadora 88.000 1.408.000  
Conductor de primera 90.000 1.440.000  
Conductor de segunda 89.000 1.424.000

---