

HIJOS DE SÁNCHEZ CLEMENTE, S.L. siendo demandada la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre resolución de la Consejería de Trabajo, de 31 de enero de 2002, por la que se sancionaba al recurrente con la multa de 3.005,06 euros por infracción de la normativa laboral, ha recaído sentencia firme, dictada el 18 de julio de 2002 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cáceres.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuidas conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia núm. 248/2002, de 18 de julio de 2002, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cáceres, llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor literal.

“Que estimado parcialmente el recurso contencioso administrativo interpuesto por HIJOS DE SÁNCHEZ CLEMENTE, S.L., debo anular la resolución recurrida en el particular referido a la cuantía de la sanción impuesta, que se fija en 1.200 euros, ratificando el resto de la resolución recurrida.”.

Mérida, a 27 de septiembre de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Comercio de la Madera y del Mueble de Badajoz y su provincia. Asiento 42/2002.

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo para el sector de COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE DE BADAJOZ Y SU PROVINCIA, con código informático 0600625, suscrito el 8 de octubre de 2002 por la Asociación de Industriales de la Madera —ASIMA—, en representación de las empresas del sector, de una

parte, y por los sindicatos CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE—, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, a 10 de octubre de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO DE COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

En Don Benito, Badajoz, a 8 de octubre de 2002. Siendo las 18 horas, encontrándose reunidos en la sede de ASIMA, por parte sindical CC.OO. y U.G.T. y por parte Patronal ASIMA y en representación de las anteriores, los siguientes:

Por U.G.T.: Don Antonio Sosa López.

Por CC.OO.: Don Antonio Silvestre Lancho.

Por ASIMA: Don Jesús Benjamín Yécora Caballero.

Ambas partes acuerdan elevar a definitiva el Acta Final del Convenio de Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería de la Provincia de Badajoz del año dos mil dos y remitirla a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura para su registro y publicación, con el siguiente texto.

PREÁMBULO

Este Convenio ha sido pactado entre la Asociación de Empresarios del Mueble y la Madera (ASIMA) y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el siguiente Convenio.

Artículo 1.- **Ámbito funcional.** El presente Convenio establece y regula las condiciones mínimas de trabajo para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Comercio de la madera, el mueble y la marquería.

Artículo 2.- **Ámbito territorial.** El Presente Convenio es de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

Artículo 3.- **Ámbito temporal.** El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1-1-2002, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31-12-2002.

Artículo 4.- **Antigüedad consolidada.** Desde el día 1 de septiembre de 1997 quedó consolidada la antigüedad, no devengándose por este concepto nuevos cuatrienios. En el recibo de salarios seguirá apareciendo como complemento personal bajo la denominación de “antigüedad consolidada” que permanecerá inalterable en lo sucesivo para cada trabajador y según el número de cuatrienios que cada trabajador tenía a la fecha de 1 de septiembre de 1997.

Artículo 5.- **Gratificaciones extraordinarias.** Se establecen dos gratificaciones en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada cada una de ellas, pagaderas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

Artículo 6.- **Paga de beneficios.** Asimismo, se establece una paga de beneficios de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada, que habrá de abonarse dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 7.- **Vacaciones.** Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Las empresas deberán confeccionar el calendario de estas vacaciones antes de terminar el año anterior al de aplicación de las mismas.

Artículo 8.- **Condiciones más beneficiosas.** Las retribuciones económicas del presente Convenio son mínimas por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolos.

Artículo 9.- **Salario.** La subida salarial del presente convenio será del 3 por cien en todos los conceptos salariales. Los salarios para el año 2002 vienen establecidos en el Anexo número I.

Artículo 10.- **Revisión salarial.** En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. alcanzara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al 3 por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esa diferencia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Artículo 11.- **Salario mínimo de convenio.** Se entiende por salario mínimo garantizado la cantidad de 640,22 euros/mes o 7.682,64 euros/año, más un plus de transporte de 44,17 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

Sin embargo, los aprendices tendrán de salario 526,19 euros/mes, aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 16 y 18 años, y de 538,57 euros/mes aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 19 y 20 años. Estos salarios se abonarán a los aprendices con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 12.- **Dietas.** Las empresas vendrán obligadas a pagar a sus trabajadores, en sus desplazamientos, las siguientes dietas:

Completa, incluido alojamiento, 34,65 euros. Media, 11,39 euros.

Artículo 13.- **Licencias retribuidas.** Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por el tiempo que necesite para asistir a consultorio médico, por razones de enfermedad, siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le hubiera asistido, en el que habrá de indicarle la hora de la consulta.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero o compañera que convivan dentro de la misma unidad familiar. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Veinte días, en caso de matrimonio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cinco días; debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.

e) Dos días, por traslado de domicilio.

f) Un día por matrimonio de hermanos. Dos, si hubiera que desplazarse fuera.

g) Una jornada en las ferias oficiales de cada localidad, de acuerdo con el calendario oficial del Ayuntamiento. Esta jornada deberá disfrutarse el día anterior a la fiesta del Patrono/a.

h) Media jornada el día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre.

Todas las licencias retribuidas fijadas en este artículo se otorgarán asimismo a las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro de parejas de hecho.

Artículo 14.- Incapacidad temporal. En caso de baja por enfermedad, accidente de trabajo, o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que les correspondieran y la base de cotización, desde el primer día.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, las empresas abonarán complementariamente a la prestación de la seguridad social, las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que les correspondieran y la base de cotización, desde el primer día.

Artículo 15.- Indemnizaciones. Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguros por un importe mínimo de 13.527 euros, que se cobra en los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente laboral.

Artículo 16.- Jubilación. Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de al menos doce años y que, mediante acuerdo con la empresa, opten por la jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes percepciones:

- Si se jubila a los 60 años, siete mensualidades.
- Si se jubila a los 61 años, seis mensualidades.
- Si se jubila a los 62 años, cinco mensualidades.
- Si se jubila a los 63 años, cuatro mensualidades.

Si se jubila a los 64 años, igualmente mediante acuerdo con la empresa e idéntico periodo de carencia, se establece la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada con el 100 por ciento de los derechos, existiendo el compromiso de sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación que el anterior.

Para los trabajadores que accedan a esta jubilación especial a los 64 años, se establece un premio de jubilación consistente en tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

Las partes negociadoras se comprometen a realizar un estudio de exteriorización de pensiones antes de la expiración del plazo legal.

Artículo 17.- Categorías profesionales. Se establecen las que figuran en la tabla salarial, Anexo número 1, y que se definen en el Anexo número 2.

Artículo 18.- Conductor - transportador - instalador. El trabajador que realice las tres funciones percibirá la cantidad de 27,94 euros sobre el salario Convenio de la categoría de conductor.

Artículo 19.- Derechos sindicales.

a) La empresa facultará a sus Delegados de personal para que, con ocasión de negociar el Convenio colectivo de aplicación del sector, puedan asistir al mismo sin limitación de horas para la negociación.

b) Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, en concepto de horas sindicales, dispondrán de veintiuna al mes.

c) Las empresas están obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores o sindicatos representativos del sector la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

d) Las empresas con más de cincuenta trabajadores proporcionarán a los Delegados de personal, locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.

e) Previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la central a que pertenezca, y lo transferirán a la misma.

f) Una copia íntegra de todos los contratos de trabajo, modificaciones, o prórrogas de los mismos, se entregará a los representantes de los trabajadores.

1. Quince días antes de la finalización del contrato, el empresario entregará al trabajador propuesta detallada de la liquidación correspondiente.

2. A petición del trabajador, los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical, que será, preferentemente, un miembro de la sección sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador. Si no fuera posible lo anterior, firmará un representante de la sección sindical del sindicato más representativo, y en su defecto, cualquier miembro del Comité de empresa o Delegado de personal.

3. La falta de esta firma privará al documento de su carácter liberatorio, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo al trabajador la reclamación de cualquier derecho o cantidad, derivados de la relación laboral.

Artículo 20.- Los Delegados de Prevención que no reúnan los requisitos necesarios para ser Delegados de Personal tendrán

derecho a expediente contradictorio en caso de sanción o despido disciplinario.

Artículo 21.- Tablón de anuncios. Las empresas autorizarán a que los trabajadores o sus representantes puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la misma un tablón de anuncios para que éstos o los propios trabajadores informen de los temas derivados de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

Artículo 22.- Jornada. Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a sábado, hasta las catorce horas.

Aquellos trabajadores que por las necesidades del servicio y por requerimiento de la empresa tuvieran que asistir al trabajo el sábado, en jornada de tarde, o domingo, tendrán la siguiente retribución especial:

Sábados, jornada de tarde, 66,45 euros.

Domingos, 99,66 euros.

Todo ello sin sobrepasar la jornada de cuarenta horas.

Artículo 23.- Kilometraje. Los trabajadores que efectúen viajes por cuenta de la empresa y con su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 15 céntimos de euro por kilómetro.

Artículo 24.- Ayuda por defunción. En caso de fallecimiento del trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, queda ésta obligada a satisfacer a quien haya designado éste, un importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última nómina recibida. Caso de que no hubiera persona designada, se abonará a sus herederos legales.

Artículo 25.- Prendas de trabajo. A los trabajadores que se rijan por este Convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

Artículo 26.- Excedencia. Podrá disfrutar la excedencia el trabajador que no la hubiera pedido en los últimos cuatro años.

Tendrá ésta una duración mínima de un año y un máximo de cinco.

No contará a efectos de antigüedad.

Habrà de solicitarse con un mes de antelación.

El reingreso será automático, siempre que no exceda de los límites citados y se avise con noventa días de antelación.

No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3 por ciento de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 27.- Denuncia. El presente Convenio tendrá una duración de un año y quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso.

Artículo 28.- Legislación supletoria. En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto por la legislación general.

Artículo 29.- Horas extraordinarias. Se abonarán en metálico, o en tiempo de descanso, al 75 por ciento del importe de la hora ordinaria.

Artículo 30.- Salud laboral y condiciones de trabajo. Las empresas y trabajadores deberán respetar lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Artículo 31.- Formación profesional. Las empresas concederán como máximo diez días retribuidos al año para que el trabajador pueda asistir a curso de capacitación profesional dentro del sector, siempre y cuando el mismo hubiera avisado con una antelación de quince días sobre el comienzo del curso y éste no coincida con época de mayor trabajo en la empresa.

Será imprescindible, para considerar tal permiso, que el trabajador justifique su inscripción y asistencia al curso.

La representación legal de los trabajadores recibirá información sobre la planificación, desarrollo y ejecución de los planes formativos organizados por la empresa.

Artículo 32.- Mujer trabajadora. La mujer trabajadora con responsabilidades familiares tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso.

Será automática la reinserción de la trabajadora que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un periodo de hasta tres años, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto, siempre que esta preparación obedezca a prescripción facultativa.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de vacaciones.

Artículo 33.- Descuento en compras. Las empresas vendrán obligadas a realizar a sus trabajadores descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

Artículo 34.- Calendario laboral. En el caso de que se produzca alguna modificación de jornadas de trabajo, se confeccionará el calendario, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible. Dicho calendario deberá contener:

- La jornada diaria de trabajo.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 35.- Comisión paritaria. Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, los cuales podrán estar asistidos en sus reuniones por cuantos asesores estimen oportuno. Los miembros de esta Comisión Paritaria serán los siguientes:

Por parte sindical:

Por U.G.T.: Don Antonio Sosa López.

Por CC.OO.: Don Antonio Silvestre Lancho.

Por parte patronal:

Don Antonio Gallego Velarde.

Don Jesús Benjamín Yécora Caballero.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y aquellos que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo improrrogable de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en la Sede de ASIMA, en la calle José María Álvarez, Número 6, 1º A, de Don Benito.

Artículo 36.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1º: La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2º: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, puedan serles planteadas en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4º sin que haya emitido resolución.

3º: Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que la Comisión pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que el proponente entienda le asisten.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para mejor comprensión y resolución del problema.

4º: La comisión podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 37.- Integración laboral de discapacitados. Las empresas con más de 50 trabajadores respetarán lo establecido en el art. 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

Artículo 38.- Información sobre contratos.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial de alta dirección sobre los que establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días, desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica, y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación, Ley 2/1991.

ANEXO N° 1 TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2002

GRUPO I	A	B	C
VIGILANTE	653.08	44.60	27.20
AYUDANTE	646.60	44.60	26.93
CONDUCTOR	646.60	44.60	26.93
MOZO O PEÓN	640.22	44.60	26.67
COBRADOR	640.22	44.60	26.67
PERSONAL DE LIMPIEZA	640.22	44.60	26.67
GRUPO II	A	B	C
DELINEANTE	659.76	44.60	27.48
DEPENDIENTE MAYOR	653.08	44.60	27.20
DEPENDIENTE	646.60	44.60	26.93
CONTABLE	653.08	44.60	27.20
ADMINISTRATIVO	653.08	44.60	27.20
AUXILIAR ADTVO.	646.60	44.60	26.93
CAJERO	646.60	44.60	26.93
OFICIAL DE 1ª	653.08	44.60	27.20
OFICIAL DE 2ª	646.60	44.60	26.93
CONDUCTOR-TDOR-INST	674.54	44.60	28.10
ESCAPARATISTA	653.08	44.60	27.20
ROTULISTA	653.08	44.60	27.20
CORTADOR-DIBUJANTE	653.08	44.60	27.20
GRUPO III	A	B	C
TITULADO SUPERIOR	679.58	44.60	28.31
TITULADO MEDIO	672.86	44.60	28.02
JEFE DE DEPARTAMENTO	666.21	44.60	27.75
ENCARGADO GENERAL	659.77	44.60	27.48
GRUPO IV	A	B	
APRENDIZ 16, 17 y 18 AÑOS	526.19	44.60	
APRENDIZ 19 y 20 AÑOS	538.57	44.60	

A: Salario Base.

B: Plus de Transporte.

C: Valor del cuatrienio de antigüedad consolidado.

ANEXO N° 2 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I:

VIGILANTE. Es el empleado que realiza funciones de vigilancia en la empresa.

AYUDANTE: Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones.

CONDUCTOR: Es el empleado que realiza funciones de transporte fuera del establecimiento para la empresa.

MOZO O PEÓN: Es el que realiza el transporte de la mercancía dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

COBRADOR: Es el empleado que realiza funciones de cobro para la empresa fuera de su establecimiento.

PERSONAL DE LIMPIEZA: El personal de limpieza es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

GRUPO II:

DELINEANTE: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

DEPENDIENTE MAYOR: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil y supervisará la actividad de los demás dependientes del establecimiento.

DEPENDIENTE: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil.

CONTABLE: Se asimila económicamente a la categoría de Jefe Administrativo.

ADMINISTRATIVO U OFICIAL ADMINISTRATIVO: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es al que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajo como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses impuestos.

CAJERO: Es el empleado que se ocupa del control de la caja y de los cobros dentro del establecimiento de la empresa.

OFICIAL DE 1.ª Y OFICIAL DE 2.ª: Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo; se comprenderán en estas clases los ebanistas, carpinteros, barnizadores, etc.

CONDUCTOR-TRANSPORTADOR-INSTALADOR: Es el empleado que se ocupa de conducir vehículos y transportar los muebles, así como dejarlos instalados en su destino.

ESCAPARATISTA O MONTADOR: Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas.

ROTULISTA: Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

CORTADOR-DIBUJANTE: Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

GRUPO III:

TITULADO SUPERIOR: Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

TITULADO MEDIO: Es quien en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

JEFE DE DEPARTAMENTO O JEFE DE SECCIÓN: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajador pueda estar dividido con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

ENCARGADO GENERAL: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas.

Visto el texto definitivo del Convenio se da por terminada la reunión, extendiéndose la presente Acta, que una vez leída y aprobada y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión firmando todos los presentes.