

Junta de Extremadura, recurso que versa sobre: Reclamación de responsabilidad patrimonial.

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 atribuciones conferidas por la legislación vigente

RESUELVO:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia nº 1347, de 28 de septiembre de 2004, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 428 de 2002, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador Doña María Antonia Muñoz García, en nombre y representación de Don CARMELO JURADO GÓMEZ contra la resolución presunta de la Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo de la Junta de Extremadura mencionada en el primer fundamento; debemos anular y anulamos el mencionado acto por no estar plenamente ajustado al Ordenamiento Jurídico y, en su consecuencia, se reconoce el derecho del actor a ser resarcido en los daños y perjuicios a que dicho acto se refiere en la cantidad de CINCO MIL, DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE euros (5.247 €), más los intereses legales de demora; todo ello sin hacer expresa condena en cuanto a las costas procesales.”

Mérida, a 3 de diciembre de 2004.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2004, del Consejero de Agricultura y Medio Ambiente, por la que se dispone la ejecución de la sentencia nº 1132, de 19 de julio de 2004, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el recurso contencioso-administrativo nº 1301/2002.

En el Recurso Contencioso-Administrativo, núm. 1301/2002, promovido por el Procurador Sr. Leal López, en nombre y representación de D. Raúl Herencias López, siendo demandada la Junta

de Extremadura, recurso que versa sobre: Reclamación de responsabilidad patrimonial.

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 atribuciones conferidas por la legislación vigente

RESUELVO:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia nº 1132, de 19 de julio de 2004, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 1301 de 2002, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando el recurso contencioso-administrativo formulado por el Procurador de los Tribunales Sr. Leal López, en nombre y representación de Don Raúl Herencias López, contra la resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, de fecha 31 de octubre de 2002 (expediente RP01/021), anulamos la misma por no ser ajustada a Derecho y condenamos a la Administración Autonómica demandada a abonar a la parte demandante la cantidad de 4.943,90 euros. Sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas.”

Mérida, a 3 de diciembre de 2004.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de “Comercio de la madera y del mueble de la provincia de Badajoz”. Asiento 48/2004.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600625, suscrito el 25-10-2004, de una parte, por la Asociación de Industriales de la Madera (ASIMA), en representación de las empresas del sector, y, de otra, en la social, por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., 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 1040/1981, 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), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

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

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Acta que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 23 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

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 marquertería, no afectados por otro convenio de mayor rango.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en

- Acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

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 1-1-2004, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31-12-2005, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas.

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 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 3,5%, en todos los conceptos salariales. Los salarios para el año 2003 vienen establecidos en el Anexo número 1. La subida salarial para el año

2005 sera un 0,5% superior al IPC previsto por el gobierno para el año 2005.

Artículo 10.- Revisión salarial.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. alcanzara el 31 de diciembre de 2004 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, garantizándose un incremento del poder adquisitivo de los trabajadores del 0,5% sobre el incremento del índice de precios al consumo. Asimismo, en el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. alcanzara el 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al IPC previsto, 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 8.190 euros/año, más un plus de transporte de 48,02 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

Sin embargo, los aprendices tendrán de salario 566,55 euros/mes, aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 16 y 18 años, y de 579,89 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, 36,94 euros. Media, 12,14 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 indicarse la hora de la consulta.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento 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. Dichos días podrán disfrutarse de forma discontinua, dentro de un plazo máximo de

15 días del hecho causante, previa comunicación a la empresa y sin que afecte a la organización del trabajo.

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 y demás familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad. 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.

i) Un día por asuntos propios. Los días de asuntos propios en ningún caso podrán disfrutarse en sábado, o al comienzo o la finalización de las vacaciones.

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 14.420,46 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.

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 28,37 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, 70,83 euros.

Domingos, 106,24 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 0,165 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

Por CC.OO.: Doña Carmen Suárez Fornelino

Por parte patronal:

Por ASIMA:

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 plano 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 que acompañen 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 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.

ADICIONAL PRIMERA:

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de hombres y mujeres.

ADICIONAL SEGUNDA:

Las organizaciones sociales harán entrega en un periodo no superior a seis meses, de un protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar los casos de acoso sexual en el entorno laboral. Comprometiéndose las partes firmantes al compromiso de su estudio para su posterior aprobación e introducción en el convenio antes de la formalización de la vigencia que se pacte.

ANEXO N° I

Tabla salarial para el año 2004

	A	B	C
GRUPO I			
VIGILANTE	703,18	48,02	28,15
AYUDANTE	696,20	48,02	27,87
CONDUCTOR	696,20	48,02	27,87
MOZO O PEON	689,33	48,02	27,60
COBRADOR	689,33	48,02	27,60
PERSONAL DE LIMPIEZA	689,33	48,02	27,60
GRUPO II			
DELINEANTE	710,38	48,02	28,44
DEPENDIENTE MAYOR	703,18	48,02	28,15
DEPENDIENTE MAYOR	696,20	48,02	27,87
CONTABLE	703,18	48,02	28,15
ADMINISTRATIVO	703,18	48,02	28,15
AUXILIAR ADTVO.	696,20	48,02	27,87
CAJERO	696,20	48,02	27,87
OFICIAL DE 1ª	703,18	48,02	28,15
OFICIAL DE 2ª	696,20	48,02	27,87
CONDUCTOR-TDOR INST	726,29	48,02	29,08
ESCAPARATISTA	703,18	48,02	28,15
ROTULISTA	703,18	48,02	28,15
CORTADOR-DIBUJANTE	703,18	48,02	28,15
GRUPO III			
TITULADO SUPERIOR	731,71	48,02	29,30
TITULADO MEDIO	724,48	48,02	29,00
JEFE DE DEPARTAMENTO	717,32	48,02	28,72
ENCARGADO GENERAL	710,38	48,02	28,44
GRUPO IV			
APRENDIZ 16, 17 18 AÑOS	566,55	48,02	0,00
APRENDIZ 19 y 20 AÑOS	579,89	48,02	0,00

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 el 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 1ª Y OFICIAL DE 2ª: 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.