



Convenio Colectivo Comercio del Mueble de Barcelona

| | | | |
|---------------|---|------------------|-------------------------|
| ÁREA | Barcelona | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| ACTUALIZACIÓN | 2000/05/17 | VIGENCIA | 1999/01/01 — 1999/12/31 |
| DURACIÓN | UN AÑO | PUBLICACIÓN | DOGC 3141 |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-mueble-de-barcelona/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Mueble. Última actualización a: 17-05-2000 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-1999. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 3141.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 3141 - 17.5.2000)

RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2000, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de comercio del mueble de la provincia de Barcelona para el año 1999 (código de convenio núm. 0800775).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de comercio del mueble de la provincia de Barcelona suscrito por el Gremio del Comercio de Muebles de Barcelona, CCOO y UGT el día 13 de diciembre de 1999 y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 90.3 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/ 1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de comercio del mueble de la provincia de Barcelona para el año 1999 en el Registro de convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 7 de enero de 2000.- Ps. (artículo 5 del Decreto 326/98, DOGC de 4.1.1999)

JOAN REVERTER I FABREGAT.- Secretario de la Delegación Territorial de Barcelona.

Artículo 1.º Ámbito territorial

El presente Convenio afecta a todas las empresas y productores de Barcelona y su provincia.

Artículo 2.º Ámbito funcional

Alcanza a todos los empresarios y productores cuya actividad sea la del comercio del mueble, que se rige por el Estatuto de los trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 3.º Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha 13 de diciembre de 1999 y finalizará el 31 de diciembre de 1999, prorrogándose por años sucesivos, a no ser que se solicite la rescisión por cualquiera de las partes, en la forma que señalan las disposiciones vigentes sobre la materia, con una antelación de 1 mes como mínimo respecto a la fecha de expiración del Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, los efectos del presente Convenio, en cuanto hace referencia a percepciones económicas en favor de los trabajadores, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 3.ºbis. Categorías profesionales

Las categorías profesionales de los trabajadores del comercio de muebles de la provincia de Barcelona, ámbito funcional de este Convenio, y sus respectivas definiciones son las que constan en el anexo 2 de este Convenio. Respecto a los cambios de nomenclatura, los dependientes pasan a denominarse vendedores y las telefonistas pasan a denominarse recepcionistas telefonistas.

Artículo 4.º Retribuciones

Se establece un salario base de grupo y un complemento por categoría o por plus convenio, que es el que figura en la columna correspondiente de la tabla salarial anexa.

Artículo 5.º Retribuciones al personal que cobra comisiones

Para el personal de ventas, y como complemento retributivo del salario base señalado en el artículo anterior, se establece un plus convenio, cuya cuantía, por categorías, se encuentra establecida en la columna correspondiente de la tabla salarial.

Sin embargo, el personal que percibe comisiones por ventas, cuya cuantía supere a la establecida como plus convenio, verá ésta última absorbida y compensada.

En ningún caso podrán entenderse como comisiones las cantidades anuales inferiores a las fijadas como plus convenio, que por este concepto queda garantizada su percepción.

Artículo 6.º Aumento salarial

Para el año 1999 se establece el aumento del 2,5% sobre el salario base y el plus convenio o sobre el total, de las tablas salariales aprobadas en el Convenio de 1998, resultando las nuevas tablas salariales anexas a este texto articulado.

En el supuesto de que el incremento anual del IPC para el conjunto nacional a 31 de diciembre de 1999 supere el 2,5%, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de este tanto por ciento, a los solos efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente.

Artículo 7.º Cláusula de descuelgue

Los aumentos que representan la diferencia entre las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 1999 y las que regían el 31 de diciembre de 1998 no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1997 y 1998. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1999.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la representación de los trabajadores y las organizaciones firmantes del Convenio, la documentación precisa, (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa de acuerdo con los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En caso de no llegarse a un acuerdo respecto al aumento en función de lo que antecede, las partes afectadas solicitan a la Comisión Paritaria del Convenio su mediación; sin la cual no podrá seguirse la vía jurisdiccional.

Los representantes legales de los trabajadores y las organizaciones firmantes del Convenio están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 8.º Pagas extraordinarias

Se establece para todo el personal, incluido el de ventas, la percepción de 3 gratificaciones anuales y extraordinarias. Dichas gratificaciones se abonarán de la siguiente forma:

Navidad, beneficios y verano. Retribuidas a razón de 30 días de salario real y abonables: la primera de ellas en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre de cada año; la segunda, dentro del primer trimestre del año, y la tercera, durante la primera quincena de julio.

Únicamente se excluirán para el cómputo del salario real, a los efectos de estas gratificaciones, las retribuciones que se perciban, comisiones por ventas o entregas, así como las horas extraordinarias y los demás

conceptos especificados en la legislación vigente.

Artículo 9.º Antigüedad

A partir del día 1 de enero de 1997 se suprime el concepto económico de antigüedad.

No obstante lo anterior, las cantidades percibidas por tal concepto, se mantendrán en un complemento ad personam, no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de Convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte en Convenio.

Como compensación a la supresión que antecede, se reconoce un cuatrienio a todos los trabajadores que en fecha 1 de enero de 1997 tuvieran más de 2 años de antigüedad en la empresa, con el límite máximo de 4 cuatrienios; cuyo pago se realizará por cuartas partes los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

Artículo 10. Indemnizaciones

En caso de accidente laboral, las empresas abonarán los correspondientes subsidios que por tal concepto pudieran corresponder al trabajador, y la diferencia existente entre aquellos y el 100% del salario base, plus convenio, antigüedad y promedio de horas extraordinarias cotizadas en los 3 meses anteriores al accidente.

En caso de enfermedad, los trabajadores percibirán las prestaciones de la Seguridad Social que les correspondan. La diferencia hasta el 100% de su último salario base, plus de convenio, antigüedad y promedio de horas extraordinarias cotizadas en los 3 meses anteriores se constituirá en un fondo en la propia empresa, que al fin de cada año será repartido, proporcionalmente al sueldo, entre los trabajadores que no hayan tenido ninguna baja; y en caso de no existir este último supuesto, se acumulará para el año siguiente. Aquellas empresas que usen este derecho, enviarán copia de las liquidaciones de cantidades retenidas y repartidas, a disposición de la Comisión Paritaria, dejando a salvo todos los derechos de secreto de datos que los afectados en el reparto tengan.

En concepto de indemnización para gastos de traslado a los centros de trabajo, los empresarios satisfarán a su personal el importe que por este concepto figura en las tablas salariales anexas, haciendo la media del cómputo anual en las 12 mensualidades.

Artículo 11. Ayuda por discapacidad

Se establece una ayuda de 1.000 pesetas por mes natural y por hijo discapacitado para aquellos trabajadores que lo tengan a su cargo.

Artículo 12. Vacaciones

El personal comprendido en este Convenio disfrutará de 1 mes de vacaciones anuales ininterrumpido. Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales donde existan y, en caso contrario, con los trabajadores, con una antelación de 3 meses, dándose preferencia para su disfrute al período de junio a septiembre, ambos inclusive. Las empresas realizarán turnos rotativos de vacaciones en caso de que no cierren en el período vacacional.

Artículo 13. Premios a la jubilación anticipada

A partir del día 31 de diciembre de 1997, se suprime el premio de jubilación acordado en convenios anteriores y se sustituye por el premio a la jubilación anticipada siguiente:

Jubilación a los 60 años: 5 mensualidades.

con antigüedad de 16 años en la empresa: 100%

con antigüedad de 11 años en la empresa: 60%

con antigüedad de 6 años en la empresa: 30%

Jubilación a los 61 años: 4 mensualidades.

con antigüedad de 16 años en la empresa: 100%

con antigüedad de 11 años en la empresa: 60%

con antigüedad de 6 años en la empresa: 30%

Jubilación a los 62 años: 3 mensualidades.

con antigüedad de 16 años en la empresa: 100%

con antigüedad de 11 años en la empresa: 60%

con antigüedad de 6 años en la empresa: 30%

Jubilación a los 63 años: 2 mensualidades.

con antigüedad de 16 años en la empresa: 100%

con antigüedad de 11 años en la empresa: 60%

con antigüedad de 6 años en la empresa: 30%

Jubilación a los 64 años: 1 mensualidad.

con antigüedad de 16 años en la empresa: 100%

con antigüedad de 11 años en la empresa: 60%

con antigüedad de 6 años en la empresa: 30%

Dichas mensualidades se abonarán a razón de salario de convenio más antigüedad.

Artículo 13.bis Jubilación especial

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y el trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales que cumplimenten y desarrollen el acuerdo interconfederal de 1983.

Las empresas que no opten por esta jubilación anticipada podrán utilizar cualquier otra reconocida legalmente.

Artículo 14. Absorción y compensación

Serán únicamente absorbibles y compensables los aumentos concedidos por las empresas a cuenta del presente Convenio, a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 15. Pluralidad defunciones

Con absoluto respeto de la categoría y el sueldo alcanzados y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán todas las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a otras categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de poder por parte de la misma; todo ello, en aras de una mayor eficacia empresarial en beneficio de todos.

Artículo 16. Licencia y permisos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y antigüedad, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho del trabajador/a, 15 días naturales,
- b) por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes del trabajador/a, 1 día natural,
- c) por nacimiento de hijo del trabajador, 3 días naturales completos o 12 horas laborales dentro del período de 10 días, a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta 2 días más,
- d) por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes consanguíneos o afines, y hermanos, 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 días más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto,
- e) por traslado de su domicilio habitual, 1 día,
- f) para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 17. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán al personal de almacén y de entregas 2 prendas de trabajo cada año; su forma y calidad serán las adecuadas a la utilidad a la que se les destine; el trabajador deberá usarlas y conservarlas en estado de pulcritud.

Artículo 18. Jornada laboral y horas extraordinarias, flexibilidad de horario

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La distribución será de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, donde existan, o con los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, mediará la Comisión Paritaria del Convenio y, en última instancia, la autoridad laboral competente. En todo caso se estará a lo que dispone la legislación vigente en Cataluña sobre horarios comerciales.

Los trabajadores de venta directa al público no podrán negarse a atender con la mayor atención a un cliente de última hora, aunque ello comporte una ampliación de su jornada diaria. Los trabajadores de reparto deberán terminar sus entregas diarias, aunque ello comporte el ampliar su jornada de trabajo diaria, con la condición de que el cálculo estimativo del tiempo de reparto debe tener como tope máximo la hora de finalización de la jornada diaria.

No se podrá realizar ninguna hora extraordinaria, por lo que, cuando los trabajadores deban terminar una venta

o entrega y ello signifique una ampliación de la jornada de ese día, se descontará esa ampliación de mutuo acuerdo dentro de los 60 días naturales siguientes, compensándose con tiempo libre al trabajador.

Artículo 19. Descanso semanal

Las empresas, respetando el cómputo semanal, acordarán con su personal, a través del delegado o comité de empresa, donde lo haya, y si no, directamente con los trabajadores, la distribución del descanso semanal.

En cualquier caso, el personal que reparta no trabajará los sábados por la tarde.

Artículo 20. Plazo de preaviso

Todo el personal afectado por este Convenio deberá comunicar su cese a la empresa con una antelación de 7 días por escrito. En el supuesto de que el plazo fuese inferior al establecido, se descontarán de la liquidación que pudiera corresponderle tantas séptimas partes como días falten para el mínimo establecido.

Artículo 21. Excedencia por maternidad

A tenor del artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto en cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar de la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá final al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad; finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan esta excedencia.

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas

El personal al que se le confiara alguna comisión de servicio fuera del término comarcal y el de sus términos limítrofes donde radique el centro de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta diaria de 385 y 770 pesetas respectivamente, según sea el desplazamiento sin pernoctar o pernoctando.

Artículo 23. Secciones sindicales

Respecto a las funciones sindicales y garantías, se estará a lo dispuesto en cada momento.

De cualquier forma, las empresas, sin discriminar a los trabajadores en función de su afiliación sindical, y respetando su derecho de sindicación, les autoriza a ofrecer información sindical, a distribuir propaganda y a recaudar cuotas, sin que ello represente la interrupción del proceso productivo, así como la utilización del tablón de anuncios, con plena responsabilidad de los anunciantes, y exonerando completamente a la empresa.

Artículo 24. Canon de negociación

En concepto de retribución de los pagos y devengos producidos por la presente negociación:

a) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán ingresar la cantidad de 1.000 pesetas en la cuenta que UGT y CCOO establezcan.

b) Todas las empresas a las que es de aplicación el presente Convenio deberán ingresar la cantidad de 1.000 pesetas por cada trabajador de su plantilla en la cuenta del Gremio Provincial del Comercio de Muebles de Barcelona, en el Banco de Sabadell, oficina de Gran Via de les Corts Catalanes, 549, cuenta corriente 2960098.

Dichos ingresos deberán efectuarse en el plazo máximo de 1 mes desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

Todo lo anterior, sin perjuicio del respeto a la voluntad individual de cada trabajador, amparada en la LO 11/85 (libertad sindical). Las partes se reunirán para su instrumentalización.

Artículo 25. Seguro

Las empresas contratarán para sus productores un seguro complementario, por importe de 1.750.000 pesetas para los casos de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajador, como consecuencia de un accidente laboral. Si sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de dicho capital los beneficiarios del fallecido.

Artículo 26. Ascensos

A los 4 años de antigüedad en la categoría de ayudante, se ascenderá automáticamente a vendedor de segunda, y a los 3 años de antigüedad en la categoría de vendedor de segunda, se ascenderá automáticamente a vendedor de primera.

Artículo 27. Acoso sexual

Todas las personas tienen derecho, al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considerará acoso sexual en el trabajo a un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se dé en el ámbito de las relaciones laborales y que la persona que lo realice sepa o deba saber, que este comportamiento no es deseado por la persona objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que los sufre, creándose con esta conducta un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Artículo 28. Contratos formativos

Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación se regirán por lo dispuesto en el Real decreto ley 8/97 BOE 17.05.97, que modifica el Estatuto de los trabajadores.

La duración de dichos contratos podrá alcanzar los límites máximos previstos en dicha norma, 2 años en prácticas y 3 en formación.

En los contratos cuya duración alcance el máximo previsto, las retribuciones serán del 70%, 80% y 90% durante

el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo; y del conjunto sectorial de estos contratos, una vez finalizada la formación o las prácticas, el 25% deberán convertirse en fijos.

Artículo 29. Contratos temporales

Los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se regirán por lo dispuesto en el Real decreto ley 8/97 BOE 17.5.97, que modifica el Estatuto de los trabajadores. El período máximo, dentro del cual se podrán realizar, será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

-1 Los trabajadores del mueble y los sindicatos firmantes, apoyan expresamente a la Escuela gremial del comercio de muebles de Cataluña, bajo el patrocinio del Gremio del Comercio de Muebles de Barcelona, y con la colaboración y seguimiento de los sindicatos firmantes; en la que se formen a los técnicos y ayudantes comerciales y montadores del ramo, y se les otorguen los correspondientes títulos y diplomas de formación profesional, y los certificados de formación ocupacional y continuada.

-2 Queda derogado el Convenio colectivo provincial firmado el 15 de octubre de 1998.

Subsisten todas las condiciones más beneficiosas que como garantía ad personam disfruten individualmente los productores a la entrada en vigor del presente Convenio.

-3 Para interpretar y vigilar el cumplimiento de este Convenio en caso de surgir discrepancias se nombra una Comisión Paritaria compuesta por 4 representantes empresariales designados por el Gremio Provincial del Comercio de Muebles de Barcelona y otros 4 sociales designados por los sindicatos firmantes.

En caso de no llegarse a un acuerdo, se solicitaría la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Además de las anteriores, la Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

Elaborar el censo de trabajadores y empresas del sector.

Tener conocimiento de las altas y bajas globales de trabajadores.

Tener conocimiento de los expedientes colectivos que se produzcan en el sector.

Mediar en los casos de desacuerdo previstos en el artículo 7 de este Convenio.

-4 En la negociación del próximo Convenio se aplicará el IPC a los aumentos salariales en la forma determinada en Acta de mediación de 25 de abril de 1986, expediente M-41/86 del Departamento de Trabajo de Barcelona, seguido por las mismas partes firmantes del presente Convenio, y se procederá a un perfeccionamiento general de todo el articulado del Convenio; prorrogándose así lo acordado en la disposición adicional 4 del anterior Convenio, no aplicada en el presente por la insuficiente asimilación e implantación en otros convenios colectivos de distintos ramos.

-5 En las situaciones de incapacidad laboral transitoria se tendrá en cuenta la modificación efectuada por el Real decreto ley 5/1992 (BOE de 23.07.1992).

-6 El acuerdo publicado en el BOE de 09.04.1996, firmado por UGT, CCOO y la Confederación Española de Comercio, sustituyendo la Ordenanza de Comercio, no será de aplicación en el presente Convenio.

-7 El Gremio Provincial del Comercio de Muebles de Barcelona y los sindicatos UGT y CCOO, firmantes de este Convenio apoyan expresamente la creación de un plan de pensiones colectivo externo a las empresas para los trabajadores del comercio afectados por el presente Convenio; promovido por la Federación Catalana de Comerciantes de Muebles y conforme a la legislación vigente.

-8 Las funciones de cada categoría profesional que constan en el anexo 2 de este Convenio son sin perjuicio de otras que se vengán realizando hasta la fecha.

ANEXO 1.- Tablas salariales para 1999.

G: grupos; M: mercantil; AD: administrativo;

D0: de oficio; S: subalterno.

G M AD

5 Encargado de establecimiento Jefe administrativo

4 Vendedor 1ª Contable-cajero

3 Vendedor 2ª Oficial administrativo

2 Ayudante Auxiliar administrativo

1 – Cobrador

0 Aspirante 18-20 Aspirante 18-20

Aspirante 16-18 Aspirante 16-18

G D0 S

5 – –

4 Prof. de oficio 1ª –

chófer mecánico –

3 Prof. de oficio 2ª –

Chófer –

2 Dibujante proyectista –

1 Mozo Recepcionista telefonista

Pulidor Personal limpieza

0 Aspirante 18-20 Aspirante 18-20

Aspirante 16-18 Aspirante 16-18

G: grupos; CP: categoría profesional; SBG: salario base de grupo;

CPC: complemento por plus convenio; ST. salario total;

PTD: plus transporte/día.

A) Personal que cobra comisiones

G CP SBG CPC ST PTD

5 Encargado establecimiento 82.014 26.699 108.713 540
4 Vendedor de primera 80.607 24.784 105.391 540
3 Vendedor de segunda 79.198 19.378 98.576 540
2 Ayudante 78.100 17.745 95.845 540

B) Personal que no cobra comisiones

G CP SBG CPC ST PTD

5 Jefe administrativo 123.000 7.850 130.850 540
4 Contable-cajero 108.650 9.190 117.840 540
Profesional de oficio de 1ª 108.650 1.247 109.897 540
Chófer-mecánico 108.650 910 109.560 540
3 Oficial administrativo 104.550 9.459 114.009 540
Profesional de oficio de 2ª 104.550 109 104.659 540
Chófer 104.550 52 104.602 540
2 Auxiliar administrativo 94.300 9.176 103.476 540
Cobrador 94.300 7.429 101.729 540
Dibujante-proyectista 94.300 670 94.970 540
1 Mozo 76.875 24.066 100.941 540
Pulidor 76.875 22.094 98.969 540
Recepcionista telefonista 76.875 17.814 94.689 540
Personal de limpieza 76.875 238 77.113 544
0 Aspirante de 18 a 20 años 69.270 6.605 75.875 540
Aspirante de 16 a 18 años 69.270 471 69.741 540

El plus de transporte es la media anual de los días trabajados y en las 12 mensualidades.

ANEXO 2.- Tabla de categorías profesionales (cuadro general).

Personal mercantil

Encargado de establecimiento

Es el empleado que está al frente de cada establecimiento bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo

bajo su responsabilidad la gestión completa del mismo, principalmente la comercial, estando todos los empleados del centro correspondiente bajo sus inmediatas órdenes, para alcanzar los objetivos comerciales fijados por aquella.

Vendedor de primera

Es el empleado cuya función principal es efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta. Y entre otras funciones complementadas están la de auxiliar a la presentación del género, arreglo de la exposición y escaparate, y la previa solicitud del material necesario para lo anterior.

Para dicho cometido deberá tener conocimientos suficientes de los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar, convencer a los clientes y rematar la venta. Estos conocimientos deberán haber sido adquiridos durante los años de permanencia en la empresa, y complementados por los cursos de formación necesarios.

Para acceder a esta categoría serán precisos 3 años de antigüedad en la categoría de vendedor de segunda.

Vendedor de segunda

Es el empleado cuya función principal es efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta. Y entre otras funciones complementadas están la de auxiliar a la presentación del género, arreglo de la exposición y escaparate, y la previa solicitud del material necesario para lo anterior.

Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de los artículos, accesorios y complementos que expenda para orientar, convencer a los clientes y rematar la venta. Estos conocimientos deberán haber sido adquiridos durante los años de permanencia en la empresa, y complementados por los cursos de formación necesarios.

Para acceder a esta categoría serán precisos 4 años de antigüedad en la categoría de ayudante.

Ayudante

Es el empleado que auxilia tanto al vendedor de primera como al de segunda en las funciones propias de éstos facilitándoles su labor.

Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende el oficio de vendedor, bajo las órdenes y dirección del encargado y vendedores.

El aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años.

El aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Al cumplir los 21 años pasa a la categoría de ayudante.

Personal administrativo

Jefe de administración

Es el empleado que tiene la responsabilidad y dirección de la administración y contabilidad del establecimiento, teniendo el mando directo del personal administrativo, y estando sólo subordinado al encargado. Entre sus varias funciones están la gestión de cobros y pagos, declaración y pago de seguros sociales de toda la plantilla, llevar al día la contabilidad, etc.

Contable-cajero

Es el empleado que, bajo la dirección y responsabilidad del jefe de administración, realiza las funciones propias de este que le son delegadas. En ausencia del jefe de administración le sustituye en todas sus funciones.

Oficial administrativo

Es el empleado que, con conocimientos suficientes de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza las tareas propias del departamento administrativo, y la gestión de cobros a clientes, bajo la dirección del jefe administrativo y del contable-cajero.

Auxiliar administrativo

Es el empleado que, con conocimientos básicos de la gestión contable, administrativa e informática a nivel de usuario de la empresa, realiza las tareas propias del departamento administrativo, auxiliando a jefes, contables y oficiales administrativos.

Cobrador

Es el empleado mayor de 21 años que tiene como ocupación principal realizar cobros y pagos, así como las demás gestiones administrativas que se le encarguen fuera de los establecimientos de la empresa.

Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende la administración de la empresa, bajo las órdenes y dirección del jefe y oficiales.

El aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años.

El aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Al cumplir los 21 años pasa a la categoría de auxiliar administrativo.

Personal de oficios

Profesional de oficio de primera

Es el empleado que, dominando la técnica y práctica de su oficio, realiza dichos trabajos en el establecimiento y fuera de él, tanto para la venta, como para la exposición y almacenaje.

Profesional de oficio de segunda

Es el empleado que, con conocimientos suficientes de su oficio, realiza dichos trabajos en el establecimiento y fuera de él, tanto para la venta, como para la exposición y almacenaje.

Chófer mecánico

Es el empleado que, teniendo el carné de conducir clase CI y conocimientos suficientes de mecánica, conduce y se encarga del mantenimiento de los vehículos de transporte de la empresa, y distribuye género y mercancías a los domicilios de los clientes, y a los distintos centros de trabajo de la empresa.

Chofer

Es el empleado que, teniendo el carné de conducir clase CI, conduce los vehículos de transporte de la empresa, y distribuye género y mercancías a los domicilios de los clientes y a los distintos centros de trabajo de la empresa.

Dibujante proyectista

Es el empleado que, teniendo conocimientos suficientes de dibujo, de proyectos e informática a nivel de

usuario, colabora en la venta de muebles plasmando gráficamente proyectos de amueblamiento y decoración de clientes, y también de exposición y escaparate.

Mozo

Es el empleado que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías dentro y fuera del establecimiento y realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

Pulimentador

Es el empleado que se ocupa del pulimenta-, do, brillo y presentación de los muebles para su mejor venta y entrega.

Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende alguno de los anteriores oficios bajo las órdenes y dirección de los profesionales con experiencia en su ramo.

El aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años.

El aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Personal subalterno

Recepcionista telefonista

Es el empleado cuyas funciones principales son atender la recepción de personas, y la recepción y envío de mensajes telefónicos, personales, postales, telefax e informáticos.

Personal de limpieza

Es el empleado que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa, así como de todos los objetos y géneros depositados en la misma.

Aspirante

Es el empleado menor de 21 años que aprende alguno de los anteriores oficios bajo las órdenes y dirección de los profesionales con experiencia en su ramo.

El aspirante de 18 a 20 años se entiende desde el día que cumple los 18 años hasta el día antes de cumplir los 21 años.

El aspirante de 16 a 18 años se entiende desde el día que cumple los 16 años hasta el día antes de cumplir los 18 años.