



Convenio Colectivo Comercio del Mueble de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000235011981	ACTUALIZACIÓN	1999/03/25
VIGENCIA	1998/01/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-mueble-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Mueble. Última actualización a: 25-03-1999 Vigencia de: 01-01-1998 a 31-12-1999. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 25 de marzo de 1999)

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble (código de convenio 2100235), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1998, de una parte, por las representaciones de la Asociación de Empresarios ASEMCO, y de otra, por representantes de las centrales sindicales UGT y CCOO, 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, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la junta de Andalucía, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el Registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el BOP de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente convenio se hacen eco de las circunstancias y actuales condiciones sociales que dieron lugar en su día a la firma por parte de la C.E.O.E., CEPYME, CCOO y UGT del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo así como del Pacto por el Empleo y el desarrollo económico de Andalucía, suscrito el 21 de abril de 1997 por la Confederación de empresarios de Andalucía, CCOO de Andalucía y UGT de Andalucía.

La alta tasa de desempleo existente en nuestro país y de la que no es una excepción nuestra provincia aconseja la adopción de medidas específicas entre las cuales se encuentran todas las normas positivas que vieron la luz como consecuencia de aquel consenso.

Con el mismo interés que movió a los agentes sociales en la firma de aquel Acuerdo y subrayando como entonces la importancia de contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, la F.O.E., CCOO y UGT apuestan decididamente en este convenio por potenciar la contratación indefinida.

Para ello, haciéndose eco, igualmente, de las recomendaciones que para los negociadores de convenios se adoptaron por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CCOO de Andalucía y UGT de Andalucía, las partes firmantes de este convenio acuerdan incluir en su texto articulado dichas recomendaciones en materia de contratación indefinida, fomento de empleo, horas extraordinarias, sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía, contratos formativos y contratos a tiempo parcial en su modalidad de fijos discontinuos.

En efecto las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo así como a la mejora de competitividad de las empresas onubenses.

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de ámbito provincial y de aplicación a todas las empresas y trabajadores encuadrados en el sector Comercio del Mueble de esta provincia.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El convenio afectará a la totalidad de las empresas y sus productores que, por su naturaleza están encuadrados en el citado sector, sea cual fuere la modalidad de contrato laboral que los ligue.

Quedan, no obstante, excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o

alto consejo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998 para todos los efectos, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOP, terminando el día 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4.º Plazo de preaviso.

El presente convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Caso de no denunciarse, sus conceptos económicos se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el IPC de los doce meses de su vigencia.

Artículo 5.º Retribuciones.

Durante la vigencia del primero y segundo año de este convenio las retribuciones aplicables al personal afectado por el mismo, serán las que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 6.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario establecido en el presente convenio.

Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre. La cuantía de las mismas será de 30 días de salario estipulado en el presente convenio incrementado, en su caso, por la antigüedad. La gratificación de julio se hará efectiva el día 30 de junio y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Artículo 8.º Participación en beneficios.

La participación que por este concepto señala el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de Comercio, consistirá en el importe de una mensualidad de salario del convenio incrementado, en su caso, por la antigüedad.

Esta gratificación será percibida por todos los trabajadores dentro del primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Artículo 9.º Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a sábado. Los sábados por la tarde no abrirán las empresas afectadas por este convenio, exceptuándose los meses de diciembre y primera quincena de enero, como se viene haciendo actualmente.

En los días laborables de las Fiestas Colombinas en Huelva y en los de las fiestas locales de cada municipio, no se trabajará en jornada de tarde, si bien la jornada de la mañana se podrá prorrogar media hora, siempre que medie acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en que los efectos pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el nº de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35 punto 5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias se calculan según marca la Ley, abonándose con el recargo del 75 por 100; las realizadas en domingos o festivos se retribuirán con el 150 por 100.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, abonándose a razón del salario base del convenio incrementado, en su caso, con la antigüedad. Si comenzado el disfrute vacacional, el trabajador causase baja por ILT que requiriese hospitalización, se interrumpirán las vacaciones, disfrutando los días que le quedasen pendientes al producirse el alta o cuando la empresa y el trabajador lo acordase.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Por matrimonio, quince días.

Por nacimiento de hijos, tres días.

Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, descendientes, ascendientes hasta segundo grado, tres días. Ampliables a dos días más si se produce fuera de la localidad.

Cuando en el segundo o tercer caso sea necesaria la atención al familiar, se tendrá licencia sin retribuir, previa justificación médica.

Por boda de padres, hijos o hermanos, un día.

Por cambio de domicilio, un día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, según las disposiciones vigentes.

Por el tiempo indispensable a todos los trabajadores que realicen estudios, para participar en exámenes, presentando las oportunas papeletas.

Por asuntos propios, un día, con previo aviso y sin necesidad de justificación. Dicho día no podrá coincidir con sábado o el mes de diciembre, y deberá notificarse con cuatro días de anticipación.

A los trabajadores que por prescripción de su médico de cabecera tengan que acudir a centro o establecimiento sanitario situado a más de 25 kilómetros, de su localidad de residencia, se le abonará la jornada completa previo justificante médico.

Artículo 13. Servicio militar o civil sustitutorio.

El personal comprendido en el presente convenio, tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo y durante el tiempo que dura su servicio militar y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve menos de un año al servicio de la empresa al tiempo de incorporarse al servicio militar, tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias recogidas en el artículo 11 de este convenio.

Siempre que terminado el servicio militar se reincorporase a la empresa y trabaje al menos seis meses, percibirá la paga de beneficios recogida en el artículo 12 del convenio.

La misma consideración tendrán los trabajadores que realicen el servicio civil sustitutorio, cuando legalmente esté admitido y se lleve a la práctica.

Artículo 14. Ayuda a estudios.

Se concederá en el mes de septiembre una ayuda de estudios a todo operario que tenga hijos estudiando por importe de 6.963 ptas. por cada hijo, que se encuentre en dicha situación y 28.247 ptas. por cada hijo subnormal que se encuentre en edad escolar. Para percibir esta ayuda será necesario acreditar una antigüedad de seis meses en la empresa y la realización de estudios en centros de enseñanza reconocidos.

Esta ayuda comprenderá estudios de Preescolar, EGB, BUP, F.P., COU y estudios superiores.

El trabajador que acredite que efectúa en horas laborales cualquiera de los mencionados estudios, tendrá derecho a percibir una ayuda de 13.629 ptas.

Artículo 15. Reconocimiento médico.

Los trabajadores tendrán un reconocimiento médico anual a través del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, realizando las empresas las gestiones oportunas a tal fin.

Artículo 16. Indemnización por enfermedad o accidente.

En caso de incapacidad transitoria derivada de enfermedad común o profesional y accidente, sean o no de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores una indemnización complementaria que cubra hasta el 100 por 100 del salario total del convenio, incrementado en su caso por la antigüedad y, finalizará en el momento en que el productor cese en la situación de incapacidad.

El derecho al percibo de esta indemnización nace a partir del primer día en que el productor cause baja por accidente y del cuarto día por enfermedad, en este último caso si la baja requiriese hospitalización se percibirá el 100 por 100 desde el primer día.

Artículo 17. Póliza de seguro y accidente.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derecho-habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente sea o no de trabajo una indemnización de 2.241.800 ptas.

Para garantizar la mencionada indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, o que la muerte o la incapacidad ocurra a resulta o por consecuencia de accidente sufrido durante la relación laboral.

Este artículo entrará en vigor a los quince días de publicarse este convenio en el BOP.

Artículo 18. Ayuda por jubilación.

El trabajador que se jubile antes de los 65 años y dos meses, percibirá de la empresa el importe íntegro de cinco mensualidades si tiene una antigüedad en la empresa de veinte o más años, de cuatro mensualidades si su antigüedad está entre los quince o veinte años, y de tres mensualidades si su antigüedad está entre los diez y quince años.

En caso de que un trabajador no tuviera cubierto su período mínimo de carencia para tener derecho a la pensión de jubilación, se ampliará en el tiempo necesario para cubrir dicho período.

Artículo 19. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades de igual cuantía a la última que el trabajador hubiere percibido.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

Las empresas por este convenio facilitarán a su personal las prendas que estimen al trabajo que realicen, una vez cada seis meses.

Al personal de grupo de profesionales de oficio se les entregará cada seis meses un mono o traje de dos piezas, al término de dicho plazo pasará a propiedad del trabajador.

Artículo 21. Dietas de viajes.

Se establece la cantidad de 3.224 ptas. por dieta completa y 1.677 ptas. por media dieta para gastos de alimentación.

A parte, se abonarán los gastos de desplazamientos que se realicen en vehículos ajenos a la empresa y los de alojamientos. Sólo se devengará dietas en los casos en que el conductor tenga que pernoctar fuera de su residencia o vuelta a ella a partir de la media noche.

Artículo 22. Transportes.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un plus de transportes consistente en el importe, en cada momento, de cuatro billetes de autobús urbano, por día de trabajo.

Artículo 23. Dotes por matrimonio.

El personal femenino que preste sus servicios en las empresas afectadas por este convenio y que en lo sucesivo contraiga matrimonio, estará a la legislación laboral vigente, respetándose los derechos adquiridos en forma estrictamente "ad personam".

Se les concederá una ayuda económica de 10.963 ptas. en caso de nupcialidad, 7.738 ptas. por cada hijo en caso de natalidad a todo productor afectado por este convenio. Caso de que ambos

contrayentes pertenezcan a la misma empresa sólo percibirá el premio de nupcialidad o natalidad uno de ellos.

Para percibir estas ayudas se necesitará un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Contrato de relevo.

Las partes firmantes entienden, que en determinados casos, el contrato de relevo reglado por Ley 32/1984, de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este convenio, a la vista del Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 25. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 26. Compensación, absorción y garantía personal.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualesquiera que sea la naturaleza del origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actualmente pactadas en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho derecho en forma estrictamente "ad personam".

Artículo 27. Derechos sindicales.

Se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, a la que pueda establecerse en el futuro, o a los posibles pactos entre las organizaciones empresariales y las centrales sindicales.

Artículo 28. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión paritaria del convenio, que estará compuesta por:

Vocales. Cuatro por parte empresarial y otros cuatro por parte de los trabajadores que hayan formado parte de las deliberaciones del convenio. Su misión será la de la interpretación del convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación.

De una manera especial velará por el cumplimiento de lo pactado en el artículo 14 sobre cierre de la tarde de los sábados, poniendo en conocimiento de la Inspección de Trabajo los casos del incumplimiento del tal acuerdo con objeto de que por ésta se adopten las medidas sancionables que procedan.

A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes del presente convenio pondrá en conocimiento de la Comisión paritaria los casos de incumplimiento de que tenga conocimiento, sin perjuicio de formular la denuncia directamente ante la Inspección de Trabajo, si lo estima oportuno.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

Al existir la posibilidad de que empresas de futuro establecimiento pretendan abrir los sábados por la tarde, queda acordado que tanto los trabajadores como empresarios harán las gestiones pertinentes para impedirlo, dándose el plazo de un mes para conseguir resultados positivos.

Caso de no lograrse en el plazo máximo de un mes, las empresas quedarán automáticamente autorizadas para abrir los sábados.

CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio para 1996 no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del año 1997.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). En cuanto al ejercicio más reciente, valdrá la documentación que habitualmente se remite a dichos organismos aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presente arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores 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.

Procedimiento. Las empresas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en ausencia de representantes, deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la Comisión paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

UGT, Calle Puerto, nº 38.

CCOO, Avenida Martín Alonso Pinzón, 7, 4º

FOE, Avenida Martín Alonso Pinzón, 7, 1º

Si transcurridos quince días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se reúne en el plazo de quince días desde la comunicación de la empresa, porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de cinco días hábiles a contar desde la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la Comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlos de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión paritaria estudiará las condiciones y duración del descuelgue, pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conecedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social deberá remitir la misma documentación a la Comisión paritaria.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las partes negociadoras acuerdan remitirse en cuanto a lo no regulado en el presente convenio a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de ámbito nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio (Boletín Oficial del Estado 914/1996).

TABLA 1998.

PESETAS

PERSONAL MERCANTIL

Encargado general 125.123
Encargado de establecimiento 116.591
Vendedor y comprador 110.904
Dependiente de 25 años 104.221
Dependiente de 22 a 25 años 96.683
Ayudante 89.578
Aprendiz de 16 y 17 años 50.330

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de administración 119.428
Contable y cajero 113.746
Oficial y administrativo 102.371
Auxiliar administrativo 94.834
Aspirante de 16 y 17 años 50.330

PERSONAL SUBALTERNO

Portero y personal de limpieza,
conserje, cobrador y vigilante 82.947

PERSONAL DE OFICIO

Oficial de primera 3.472
Oficial de segunda 3.299
Conductor de primera 3.360
Conductor de segunda 3.297
Ayudante 3.129
Mozo especializado 2.982
Mozo o peón ordinario 2.855
Aprendiz de 16 y 17 años 1.711

CLÁUSULA ADICIONAL.

Recomendaciones de la CEA, CCOO y UGT de Andalucía a instancias de la mesa de trabajo constituida en el seno del CARL.

1. Fomento de la contratación indefinida. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha disposición. El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en disposición adicional primera de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y demás normas de aplicación.

2. Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

c) Con la finalidad de fomentar en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por 100 de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal

efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

3. Horas extraordinarias.

En relación con la Modalidad Contractual regulada en esta cláusula tercera, se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

4. Sistema de Resolución de Conflictos colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 17 de junio de 2000)

Visto el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble (código de convenio: 2100235), que fue suscrita con fecha 5 de mayo de 2000, de una parte, por la Asociación de Empresarios ASEMCO, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, 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, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de Trabajo, en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de la referida revisión salarial en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicha revisión salarial al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto de la revisión salarial mencionada en el BOP de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

ACTA DE FIRMA DE REVISIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Reunidos en la sede de la Federación Onubense de Empresarios las personas relacionadas al final siendo las 11 horas del días de mayo de 2000, miembros de la Comisión Paritaria del convenio de Comercio del Mueble de la Provincia de Huelva, manifiestan y acuerdan:

Que en el texto articulado del convenio con vigencia para los años 1999 y 2000 no se firmó tabla salarial para su segundo año de vigencia.

Que ambas partes acuerdan suscribir dicha tabla con un incremento salarial respecto del año anterior del 2,9 por 100 lo que llevan a efecto en este mismo acto.

Que suscriben la referida tabla salarial y que la remitirán a la Delegación Provincial de Trabajo a los efectos de registro y archivo correspondientes.

TABLA 1999

PESETAS

PERSONAL MERCANTIL

Encargado general 128.752
Encargado de establecimiento 119.972
Vendedor y comprador 114.120
Dependiente de 25 años 107.243
Dependiente de 22 a 25 años 99.487
Ayudante 92.176
Aprendiz de 16 y 17 años 51.790

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de administración 122.891
Contable y cajero 117.045
Oficial y administrativo 105.340
Auxiliar administrativo 97.584
Aspirante de 16 y 17 años 51.790

PERSONAL SUBALTERNO

Portero y personal de limpieza,
conserje, cobrador y vigilante 85.352

PERSONAL DE OFICIO

Oficial de primera 3.573
Oficial de segunda 3.395
Conductor de primera 3.457
Conductor de segunda 3.393
Ayudante 3.220
Mozo especializado 3.068
Mozo o peón ordinario 2.938

Aprendiz de 16 y 17 años 1.761
