

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DEL

MUEBLE DE LA PROVINCIA DE CADIZ AÑOS 2003 - 2006

CODIGO CONVENIO, 1.024

Artículo 1. Ámbito provincial.

El ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a todas las Empresas dedicadas a la actividad del Comercio del Mueble en la Provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones entre Empresa y trabajadores dedicados al Comercio del Mueble. Las Empresas afectadas por este Convenio no podrá contratar a nadie sin encuadrar a su plantilla y darle de alta en la Seguridad Social.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La totalidad de las cláusulas del presente Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 2003, teniendo una duración de cuatro años, terminando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2006. La organización empresarial, y Sindicatos firmantes, comenzarán las negociaciones del próximo Convenio, como mínimo, un mes antes de la terminación del presente.

Artículo 4. Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen en dichas Empresas y a los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 5. Garantías “ad personal”.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio.

Artículo 6. Salarios.

Se establece como salario mínimo uniforme para todas las categorías profesionales en el Comercio del Mueble, el que figura en la Tabla Anexa I de este



Convenio, a partir del 1 de Enero de 2003.

Artículo 7. Rescisión.

Cuando termine la vigencia del Convenio, las partes están obligadas a negociar otro.

Artículo 8. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se devengará otra cantidad por antigüedad que no fuera la que se establece en el presente convenio. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio colectivo 2003-2006, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

La desaparición del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección. El concepto resultante de las operaciones anteriores, se llamará "Antigüedad Consolidada", incrementándose con el mismo porcentaje que el resto de los complementos del Convenio. La cuantía que vienen cobrando los trabajadores en concepto de Plus Especial al momento de la firma del presente Convenio se respetará como garantía personal, consolidando la cuantía en los términos del Convenio anterior en función de la antigüedad consolidada, y modificándose cuando se perfeccione el último tramo de antigüedad. Todos los trabajadores que sean contratados a partir del 1 de Enero de 2004 percibirán el plus especial compensatorio por el no devengo de la antigüedad, consistente en 30,81 euros. Este complemento se revalorizará con el incremento que se pacte en los restantes convenios para el resto de complementos salariales.

Artículo 9. Plus de distancia y transporte.

Para compensar los gastos de transportes que los trabajadores tengan que efectuar para trasladarse desde sus respectivos domicilios hasta el lugar del centro de trabajo, la Empresa abonará a todos sus productores, un plus de transportes consistente en el abono de 3,51 euros por cada día de trabajo efectivo, excepto aspirantes y aprendices que cobrarán 2,34 euros.

Artículo 10. Prendas de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a todos sus trabajadores, una prenda adecuada a su trabajo, que serán renovadas cada seis meses excepto a los que trabajan en almacén o limpieza, que se les entregará un

mono. Los productores que reciban prendas, deberán hacer uso de ellas en las horas de trabajo. A los seis meses de recibidas, pasarán a ser de su propiedad. Las Empresas que incumplieran este precepto, están obligadas a abonar a cada trabajador afectado, la cantidad de 82,20 euros anuales.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a sus productores el importe de un salario mensual en las fechas de 20 de Marzo, 20 de Junio, 20 de Septiembre y 20 de Diciembre. Estas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que aparece para cada categoría profesional en la tabla salarial de [Anexo], incrementado con la antigüedad consolidada y cantidades en el artículo 8º del presente Convenio.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La distribución y horario lo establecerán libremente las Empresas con sus trabajadores, desde 1º de Enero al 31 de Mayo y desde 1º de Octubre a 31 de Diciembre, si la distribución se realiza durante todos los días de la semana, el horario del sábado será de 10 a 13 horas. Se establece desde 1º de Junio al 30 de Septiembre el siguiente horario:

- Lunes, de 9"30 a 13"00 horas y de 17'00 a 20"30 horas.
- Martes a Viernes, de 9"00 a 13"00 horas y de 17"00 a 20"30 horas.
- Sábados, de 9"00 a 12"00 horas.

Los días 24 y 31 de Diciembre la jornada de trabajo será de 9"00 a 12"00 horas. Esta misma jornada de trabajo se realizará durante los días que la Autoridad Municipal considere oficialmente declarados como días feriados y de fiesta típica o carnavales.

Artículo 12 (BIS). Jornadas especiales.

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/06 aparecieran en el calendario laboral. La compensación de las tardes de los sábados será:

1. Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
2. Acumulándose todos los días en un período, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
3. Acumulando todos los días en el período de vacaciones que el trabajador solicite.



4. Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso, se abonará el trabajador obligatoriamente 15,40 euros por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.

5. Un sábado será compensado con el descanso del sábado de gloria, y las tardes del sábado anterior a la fiesta principal de la población, con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. Dichas vacaciones serán retribuidas de acuerdo con la tabla de salario del Anexo I del presente Convenio, incrementado con el aumento por antigüedad consolidada en su caso, con la media de lo totalmente percibido en los 90 días anteriores a la fecha de las vacaciones. Las empresas programarán sus vacaciones de forma que sus plantillas disfruten al menos el 50% de la misma en los meses de Junio a Septiembre, y el otro 50% deberá tener preferencia en el mismo periodo del año siguiente.

Artículo 14. Indemnizaciones por herramientas.

Los profesionales de oficio o trabajador que aporte herramientas de su propiedad para el trabajo a realizar, serán indemnizados por la Empresa con la cantidad de 2,35 euros semanales.

Artículo 15. Plus de transporte de muebles.

Se establece un plus de transportes de muebles cuya cuantía es de 16,53 euros mensuales para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatistas que trabajen en depósitos y almacén de ventas y por mayor de muebles y que ejerzan su manipulación, traslado, montado, carga y descarga.

Para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatistas del Comercio del Mueble, se establece un plus por este concepto de 2,26 euros por operación superior a 29,66 euros, siempre que los artículos hayan de ser entregados en viviendas cuya situación sea superior a un tercer piso, considerando la planta baja como piso. Este plus será entregado a final de mes y repartido equitativamente, sin que en ningún caso se pueda percibir menos de 16,53 euros mensuales.

Artículo 16. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

En las Empresas que sus trabajadores vengán percibiendo el plus por trabajos Tóxicos, penosos o peligrosos, lo seguirán percibiendo en la cuantía del 30% sobre el salario base.

Artículo 17. Dietas.

En los desplazamientos, que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los productores, fuera del radio de la propia población, se le abonarán 12,31 euros cuando tengan que efectuar los productores una sola comida, y de 20,55 euros cuando tengan que realizar las dos comidas. También el trabajador por desplazamiento que ocupe la media jornada de mañana o de la tarde, y no dé lugar adieta por comida, percibirá la cantidad de 2,46 euros.

Artículo 18. Accidentes o enfermedades.

Las Empresas abonarán a sus productores en baja por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, cuyas contingencias duran más de ocho días a contar desde la fecha del parte médico de baja, la diferencia entre la prestación económica que percibe del seguro y el jornal o sueldo del Convenio incrementado en su caso con los aumentos por antigüedad consolidada. Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas el productor enfermara o sufriera un accidente no laboral que le dure más de tres días, no se le computará como vacaciones, para ello será necesario el testimonio documental del correspondiente parte de bajo extendido por el médico de la Seguridad Social.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se retribuirán la primera al 75%, la segunda al 80% y las restantes al 100%, retribuyéndose con el 150% las realizadas los domingos, festivos y sábados a partir del horario establecido en el artículo 13º. A los efectos del cálculo y pagos de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

$$(SB + CPT + CR) \times 6 + RDCVP$$

52= Salario Hora Individual

$$364 - (\text{dom.} + \text{vac.} + \text{fest.}) \times 6"66$$

Explicación de los Signos:

SB= Salario Base.

CP= Complementos Personales.

CPT= Complemento Puesto de Trabajo.

CR= Complemento Residencia.

CVP= Complemento de Vencimiento Periodo superior a un mes.

6"66= Horas Jornadas convenidas.



RD= Retribución Domingos.

Artículo 20. Ayuda por vivienda.

Todos los trabajadores cabeza de familia, percibirán en concepto de subsidio de vivienda, una gratificación mensual de 16,55 euros.

Artículo 21. Ayuda por hijo deficiente psíquico.

Todo productor que tenga hijo deficiente psíquico y lo tenga reconocido por la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 71 ,91 euros. Las Empresas, se responsabilizan del pago por este concepto.

Artículo 22. Licencias especiales.

Las Empresas concederán licencias especiales retribuidas en los casos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador, 15 días laborales.

Alumbramiento de su esposa, 5 días laborales.

Comunión de un hijo, 1día si es laborable.

B) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se concederá según el caso el tiempo necesario, según se trate de horas o de 1 a 5 días como máximo, pudiéndose prorrogar hasta 8 días solicitándolo debidamente. En estos casos, estas licencias podrán ser otorgadas en una vez o en varias, no excediendo de los 8 días en el año.

C) Fallecimiento de padres, cónyuges o hijos, tres días prorrogables hasta 5, en casos excepcionales y necesarios.

Fallecimiento de padres políticos, abuelos, hermanos, dos días.

Enfermedad grave y operación quirúrgicas de padres, cónyuges o hijos, de 1 a 5 días, según las necesidades.

D) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

E) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de su jornada en una hora.

F) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una





actividad retribuida, reducirá la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 23. Jubilación.

Las empresas abonarán a todo productor que lleve una antigüedad mínima de 5 años y teniendo cumplida la edad mínima pensionable, una mensualidad por cada año de servicio en [a Empresa, en concepto de premio de vinculación a la misma y hasta un tope de 5 mensualidades cuando el trabajador solicite y obtenga de la Mutualidad la jubilación reglamentaria. Las organizaciones firmantes declaran que este artículo no tiene carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el R.D: 1588/99. Si fuera necesario, la Comisión Paritaria adecuará la redacción del artículo a la referida exclusión. La jubilación puede anticiparse a los 64 años, de acuerdo con lo previsto en el A.M.I. A.N.E. y A.I. siempre que exista acuerdo de entre Empresa y trabajador.

Artículo 24. Seguro de vida.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán asegurar a todos sus productores un seguro en las siguientes cuantías:

Muerte natural: 5.530,31 euros.

Invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo: 5.530,31 euros.

Muerte causada por accidente: 11.060,64 euros.

Muerte causada por accid., de circulación, dentro o fuera de la jornada laboral: 16.588,95 euros.

La Federación de Empresas de la Madera de Cádiz, FEMA, facilitará a las empresas que lo soliciten, presupuestos de suscripción de un seguro con estas características. Se considerará como edad máxima para estar asegurado la de 65 años. Este artículo no tendrá vigencia retroactiva, y será de aplicación 30 días después de su aplicación en el B.O.P.

Artículo 25. Aprendices.

Los aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursos relacionados o no con su actividad laboral.

Artículo 26. Garantías sindicales.

Las empresas reconocerán a los trabajadores delegados de personal, elegidos en las Elecciones Sindicales, las mismas garantías, facultades y obligaciones que el



Estatuto de los trabajadores le otorga para actividades sindicales, siendo las 15 horas acumulables. Estas acumulaciones serán como sigue:

- a) Empresa que tengan más de 1 delegado, la suma de horas prevista podrán disponerlas acumulándolas entre ellos.
- b) Empresas que tengan un solo delegado, en el caso de que un mes no dispusieran del total de las horas previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.
- c) En el caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

Artículo 27. Personal eventual.

El personal eventual al servicio de las Empresas y el que fuera admitido en las mismas durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional, en el artículo 6º y al plus de transporte del artículo 9º, todo ello incrementado con el 25% como compensación a su no adscripción a la plantilla de trabajadores fijos de la Empresa. Además, tendrán derecho a percibir proporcionalmente a los días trabajados durante el año las gratificaciones establecidas en los artículos 11 y 12, incrementadas con el 25%, y las vacaciones del artículo 13º.

Artículo 28. Igualdad de sexo.

El trabajo a realizar por el personal femenino tendrá idénticas retribuciones que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categorías.

Artículo 29. Fiestas laborales.

Todas las fiestas del Calendario Laboral tendrán el carácter de abonables y no recuperables. Asimismo, se considerará todos los años el Sábado Santo como día festivo abonable y no recuperable.

Artículo 30. Cobro de cuotas sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31. Comisión de interpretación del convenio.

Se crea la Comisión Mixta de interpretación del Convenio que quedará integrada por dos miembros de la representación económica, deliberantes del Convenio y pardo miembros de la representación de los trabajadores que intervinieron en las deliberaciones. Cada representación podrá ser asistida del Letrado o Asesor que designen. La Comisión estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores, (1 de U.G.T. y 1 de CC.OO.) y 2 representantes de los empresarios, de la Federación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Cádiz F.E.M.A.



Las reuniones se celebraran a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes, que 10 comunicarán alas restantes. La Comisión se constituirá, en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación. A la Comisión podrán acudir sus miembros personalmente o mediante representación otorgada al efecto, a cualquier otro miembro o asesor. Cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la Comisión, las organizaciones sindicales tendrán siempre el mismo número de votos que la organización, de manera que cada parte (la empresarial y la sindical), cuenten con el 50% de los votos, cualquiera que sea el número de miembros de cada organización que asista. De cada reunión, se levantará acta que será firmada por un miembro de cada organización. La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser adoptados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviándolos a los interesados. En el caso de no llegarse a un acuerdo, se enviará al acta a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que se pueda acudir a los órganos de la jurisdicción laboral. La convocatoria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres días. El domicilio de la Comisión será el de la Federación Empresarial F.E.M.A., en Cádiz, Av. Ana de Viya, nº 9 portal D, y el de los Sindicatos en Avda. Andalucía, nº 6 - 6ª planta (UGT) o 1ª planta (CCOO.). Será competencia de la propia comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Artículo 32. Clausula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida. Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para los años siguientes, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y sus cuentas de resultados. Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a 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, el mayor sigilo profesional. No podrá hacer uso de la cláusula de inaplicación (Descuelgue) aquellas empresas que las hayan utilizado dos años



consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio. Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores, en el plazo fijado por la Comisión; y para ello, se aplicará sobre los salarios los diferentes incrementos pactados en convenio.

Artículo 33. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene. El Comité de Seguridad e Higiene, o en su defecto los Delegados de Personal, vigilarán todo lo relacionado con este tema, en cada centro de trabajo (almacén, servicio, vestuario y todo lugar donde exista riesgo de accidente). Los empresarios están obligados a realizar anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, por los servicios médicos oficiales o mutuos patronales.

Artículo 34. Contrato de relevo.

Modalidad contractual por Ley 32/1984 de 2 de Agosto (art. 12.5) y disposición adicional 7ª del Estatuto de los Trabajadores, según el AES, solo se aplicará a voluntad expresa del trabajador que teniendo al menos 62 años, quiera reducir su jornada de trabajo a la mitad. En este caso, la Empresa se ve obligada a contratar a otro trabajador a tiempo parcial para cubrir la otra media jornada. La regulación de este contrato se hará conforme a lo establecido en el R.D. 1991/84 de 31 de Octubre.

Artículo 35. Duración contrato eventual.

Dadas las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18.

Artículo 36. Contrato para la formación.

1º La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos.

2º Solo en edades comprendidas entre 16 y menores de 21 años, salvo trabajadores minusválidos

3º Salarios.

1er año de contrato 413,40 euros

2º año de contrato 486,36 euros

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación



vigente.

Artículo 37. Contrato a tiempo parcial.

Los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial con una duración igual o menor a 4 horas, disfrutarán la jornada de forma continuada.

Artículo 38. Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional la 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 la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/97 de 26 de Diciembre y demás normas de aplicación.

Disposición adicional primera.

Incremento salarial:

Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2003, se ha establecido un incremento para todos los conceptos económicos y salariales del convenio de un 3%.

Desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales según el IPC previsto por el Gobierno más el 1 %.

Desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales según el IPC previsto por el Gobierno más el 1 %.

Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales según el IPC previsto por el Gobierno más el 1 %.

Revisión salarial:

Si el IPC real de 1 de enero a 31 de diciembre de los años 2004, 2005 y 2006 fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dichos años, el exceso del IPC real respecto al IPC previsto se aplicará a todos los conceptos económicos, y

sirviendo de base para calcular los Incrementos de los años siguientes, 2005, 2006 y 2007.

Disposición adicional segunda.

Se establece como plazo límite para el abono de los atrasos, derivados de la subida de! Convenio, el día 31 de enero de 2004.

Disposición adicional tercera.

Se establece como plazo límite para la adaptación de los capitales de las Pólizas de seguros previsto en el artículo 25, el de 30 días después de su publicación en el B.O.P.

Anexo I

Tabla salarial comercio del mueble ano 2003

Categorías	Euros
Grupo I	
Jefe de Personal	776,85
Encargado de Establecimiento	702,53
Dependiente de más de 25 años	661,19
Dependiente de 22 a 25 años	663,42
Dependiente mayor (10% más que el de 25 años)	727,11
Ayudante	614,94
Grupo II	
Los aprendices mayores de 18 años tendrán como retribución la asignada a los trabajadores con el Salario Mínimo Interprofesional vigente	
Grupo III	
Jefe de Almacén	730,58
Jefe Sección Administrativo	744,45
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo. Leng. Ext.	702,53
Of. Administrativo, Operador Máquina Contab.	649,86
Aux. Admin. Perforista mayor de 25 años	629,64
Aux, Admin. Perforista de 22 a 25 años	610,29
Aux. Admin. Perforista de 20 a 22 años	596,42
Aux. Admin, Perforista de 18 a 20 años	582,55
Auxiliar de Almacén o depósito	629,64
Grupo IV	
Jefe de Sección o Taller	673,29
Escaparatista	661,19
Profesional de Oficio de 1ª o Conductor de 1ª	640,70
Profesional de Oficio de 2ª o Conductor de 2ª	622,39
Ayudante	604,90
Mozo Especializado	595,50
Mozo	587,76

**Grupo V**

Cobrador	633,00
Personal de Limpieza	587,76

Conceptos económicos**Artículo 8. Aumento por antigüedad consolidada**

Los que no cobran antigüedad consolidada	30,81
Los que percibían el 5% de antigüedad	25,68
Los que percibían el 10% de antigüedad	20,54
Los que percibían el 15% de antigüedad	15,43

Artículo 9. Plus de distancia y transporte

Aspirantes y Aprendices	2,34
Resto de los trabajadores	3,51

Artículo 10. Prendas de trabajo

82,20

Artículo 11. Indemnización por herramientas

2,35

Artículo 15. Plus de transportes de muebles

Personal del grupo IV, excepto Jefes de taller y Escaparatistas	16,53
Por operación superior a 29,66 euros	2,26
Nunca se cobrará menos de	16,53

Artículo 17. Dietas

Una comida	12,31
Dos comidas	20,55
Por desplazamiento que ocupa media jornada	2,46

Artículo 20. Ayuda por viviendas

16,55

Artículo 21. Ayuda por hijo deficiente psíquico

71,91

Artículo 36. Contrato para la formación

Primer año de contrato	413,40
Segundo año de contrato	486,36

