



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE CADIZ AÑOS 2007 - 2009

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 2007, teniendo una duración de tres años, terminando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2009, a excepción del art. 25, Seguro de Vida, y el Plus de Formación que entrará en vigor a partir del día de su publicación en el B.O.P., no teniendo carácter retroactivo.

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 2008. Los salarios correspondientes al año 2007 serán los establecidos en la tabla salarial definitiva del año 2006.



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 Convenio Colectivo 2003-2006, no se devenga otra cantidad por antigüedad que no fuera la que establecía el mismo. 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 37,40 euros. Este complemento se revalorizará con el incremento que se pacte en los siguientes 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 4,26 euros por cada día de trabajo efectivo, excepto aspirantes y aprendices que cobrarán 2,83 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 será renovada 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 99,82 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 del Anexo I, 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 típicas o carnavales.

Artículo 12º (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 31/12/09 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 período 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 2,86 euros semanales.

Artículo 15. Plus de transporte de muebles

Se establece un plus de transportes de muebles cuya cuantía es de 20,07 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, montaje, 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 2,74 euros por operación superior a 36,05 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 20,07 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 14,96 euros cuando tengan que efectuar los productores una sola comida, y de 24,96 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 a dieta por comida, percibirá la cantidad de 2,99 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:

#*3*#

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 20,11 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 87,31 euros. Las Empresas, se responsabilizan del pago por este concepto.

Artículo 22. Plus compensatorio de formación:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 15 euros mensuales, a partir del día de la publicación del presente Convenio en el B.O.P. Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.
3. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de



cumplir.

4. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Artículo 23. 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. Comuni3n de un hijo, 1 día 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 caso excepcionales y necesarios. Fallecimiento de padres políticos, abuelos, hermanos, dos días. Enfermedad grave y operación quirúrgicas de padres, cónyuges o hijos, de 2 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 octavo y un máximo de la mitad de la

duración de aquella.

Artículo 24. Premio de fidelidad y permanencia en la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

-Cuando lleve más de 5 años en la empresa, el importe de una mensualidad por cada año de servicio en la empresa hasta un tope de 5 mensualidades. No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 25. Seguro de vida

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

Muerte natural	5.928,49 euros
Invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo	5.928,49 euros
Muerte causada por accidente	11.857,01 euros
Muerte causada por accid. de circulación, dentro o fuera de la jornada laboral	17.783,35 euros

La Federación de Empresas de la Madera de Cádiz, FEMA, facilitarán 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 26. Aprendices.

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



Artículo 27. 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 será 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 28. Indemnización a la terminación de contratos temporales

A la liquidación de cualquier modalidad de contrato temporal las empresas abonarán a los trabajadores afectados una indemnización de un día y medio de salario por mes trabajado.

Artículo 29. 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 30. Fiestas laborables

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 31. Cobro de cuotas sindicales

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

Artículo 32. 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 por dos 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 celebrarán a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes, que lo comunicarán a las 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 - 6º planta (UGT) o 1ª planta (CC.OO.).

Será competencia de la propia comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Artículo 33. 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 34. 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 mutuas patronales.

Artículo 35. Contrato de relevo

Modalidad contractual establecida en el apartado 6 y 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación se hará conforme a lo establecido en el Real



Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Artículo 36. 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 37. Contrato para la formación.

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos.
2. Solo en edades comprendidas entre 16 y menores de 21 años, salvo trabajadores minusválidos
3. Salarios.

1er año de contrato	501,96 euros
2º año de contrato	590,55 euros

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

Artículo 38. 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 39. Fomento de la contratación indefinida

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, 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.

Disposición adicional primera

Incremento salarial: Desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009, 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 del año 2008 fuese superior al 3%, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación se aplicará a todos los conceptos económicos, y sirviendo de base para calcular los incrementos del año siguiente, 2009.

Si el IPC real de 1 de enero a 31 de diciembre del año 2009 fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación se aplicará a todos los conceptos económicos, y sirviendo de base para calcular los incrementos de los años siguientes, 2010.

Disposición adicional segunda.

Con carácter excepcional, no consolidable y como compensación al incremento de los costes del combustible, las empresas abonarán como concepto extra salarial la cantidad de 400 euros. Esta cantidad se pagará por jornada completa y en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre del 2007.

Disposición adicional tercera.

Se establece como plazo límite para el abono de los atrasos del año 2008, derivados de la subida del Convenio, 15 días después de su publicación en el B.O.P.

Disposición adicional cuarta

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. Comercio del mueble, tabla salarial año 2008

#*4*#

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

ASISTENTES Por FEMA: José Luis Ferrer Rossi Por UGT: M^a. Ángeles Bey Estrada
Por CC.OO: Juan Peris Mecheta

En Cádiz, siendo las 10,00 horas del día 4 de septiembre de 2008, en la sede de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz., sita en Avda. Marconi núm. 37, se reúnen los arriba relacionados como miembros representantes de la Comisión Negociadora del Convenio, a fin de cumplir con el requerimiento realizado por la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía con fecha de 19 de agosto del presente año. Que conforme notifica la Delegación de Empleo, y con a fin de poder proceder al registro y publicación del presente Convenio, esta Comisión procede a adecuar la redacción contenida en el apartado f) del artículo 23 a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que la redacción del citado artículo pasa a ser la siguiente:



"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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella."

Y en prueba de conformidad, firman todos los presentes en el lugar y fecha arriba indicados.

