



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE CADIZ AÑOS 2010 - 2011 Y 2012

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 podrán 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 2010, teniendo una duración de tres años, terminando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2012, a excepción del art. 25, Seguro de Vida 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.

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Para el primer año de vigencia (del 01/01/2010 al 31/12/2010) se aplicará el 0,8%



de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2009.

Para el segundo año de vigencia (del 01/01/2011 al 31/12/2011) se aplicará el 1,5% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2010.

Para el tercer año de vigencia (del 01/01/2012 al 31/12/2012) se aplicará el 1,5% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2011.

Revisiones salariales.

Si al término de cada año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento pactado, para cada año, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y a los valores económicos vigentes de cada año. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y su resultante servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados de cada año.

Artículo 7. Rescisión.

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

Artículo 8. Antigüedad consolidada.

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.

Los que percibían el 5% de antigüedad 32,40 €

Los que percibían el 10% de antigüedad 25,91 €

Los que percibían el 15% de antigüedad 19,45 €



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 38,83 € para el primer año de vigencia, y para el resto de la vigencia se le aplicará los incrementos pactados. 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 4,43 € por cada día de trabajo efectivo, excepto aspirantes y aprendices que cobrarán 2,93 €.

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 103,63 € 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 cantidad que establece 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 fiestas típicas 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 31/12/2012 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 15,52 € 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 2,97 € semanales.

Artículo 15. Plus de transporte de muebles.

Se establece un plus de transportes de muebles cuya cuantía es de 20,84 € 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 2,84 € por operación superior a 37,06 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 20,84 € 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 15,53 € cuando tengan que efectuar los productores una sola comida, y de 25,92 € 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 3,10 €.

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, festivas y sábados a partir del horario establecido en el artículo 12.

A los efectos del cálculo y pagos de las horas extraordinarias, se aplicará las siguientes fórmulas:

$$\frac{(SB + CPT + CR) \times 6 + RD \text{ CVP}}{365 - (\text{dom.} + \text{vac.} + \text{fest.}) \times 6'66} \times 52 = \text{Salario Hora Ordinaria}$$

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 20,88 €.



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 89,64 €. 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 15,57 € mensuales.

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.

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.

3. 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.

Nacimiento de hijo, 5 días laborales.

Comunión 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 casos 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, pudiéndose sustituir por una reducción de su jornada en una hora o acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

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.





Todas las licencias anteriores, en los casos que procedan, son de aplicación a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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 siguientes cuantías:

Muerte natural
6.195,27 €.

Invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo
6.195,27 €.

Muerte causada por accidente
11.951,87 €

Muerte causada por accidente de circulación, dentro o fuera de la
jornada laboral
17.925,62 €

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 carácter retroactivo, y será de aplicación una vez sea publicado el Convenio 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 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 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 UGT. 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	521,16 €
2º año de contrato	613,11 €

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.

Asimismo las Empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, Orden 21 de Julio de 2005,(BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio), modificado por el Decreto 58/2007 de 6 Marzo de la Conserjería de Empleo.

Disposición adicional primera.

Se establece como plazo límite para el abono de los atrasos del año 2010, derivados de la subida del Convenio, 15 días después de su publicación en el B.O.P.

Disposición adicional segunda.

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 provisional 2010.

CATEGORIAS	EUROS
GRUPO I	
Jefe de Personal	979,34 €
Encargado de Establecimiento	885,66 €
Dependiente de más de 25 años	833,53 €
Dependiente de 22 a 25 años	798,52 €
Dependiente mayor (10% más que el de 25 años)	916,63 €
Ayudante	775,23 €
GRUPO II	
Los aprendices mayores de 18 años tendrán como retribución la asignada a los trabajadores con el	
Salario Mínimo Interprofesional vigente	633,30 €
GRUPO III	
Jefe de Almacén	921,00 €
Jefe Sección Administrativo	938,50 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo, Leng, Ext	885,66 €
Of. Administrativo, Operador Máquina Contab	819,24 €
Aux. Admin. Perforista mayor de 25 años	793,77 €
Aux. Admin. Perforista de 22 a 25 años	769,36 €
Aux. Admin. Perforista de 20 a 22 años	751,89 €
Aux. Admin. Perforista de 18 a 20 años	734,40 €
Auxiliar de Almacén o depósito	793,77 €
GRUPO IV	
Jefe de Sección o Taller	848,79 €

Escaparatista	833,53 €
Profesional de Oficio de 1ª o Conductor de 1ª	807,70 €
Profesional de Oficio de 2ª o Conductor de 2ª	784,61 €
Ayudante	762,56 €
Mozo Especializado	750,72 €
Mozo	740,98 €
GRUPO V	
Cobrador	798,00 €
Personal de Limpieza	740,98 €

Valor provisional de los conceptos económicos 2010

Artículo 8. Antigüedad consolidada.

Los que no cobran antigüedad consolidada	38,83 €
Los que percibían el 5% de antigüedad	32,40 €
Los que percibían el 10% de antigüedad	25,91 €
Los que percibían el 15% de antigüedad	19,45 €

Artículo 9. Plus de distancia y transporte.

Aspirantes y Aprendices	2,93 €
Resto de los trabajadores	4,93 €

Artículo 10. Prendas de trabajo.

Por la no entrega de la ropa de trabajo	103,63 €
---	----------

Artículo 12º (bis). Jornadas especiales.

Por cada sábado tarde trabajado	15,52 €
---------------------------------	---------

Artículo 14. Indemnizaciones por herramientas.

Por utilización herramientas del trabajador €/semanales	2,97
--	------

Artículo 15. Plus de transporte de muebles.

Personal del Grupo IV, excepto Jefe de Taller y Escaparatistas	20,84 €/mes
Por operación superior 2,84 €	37,06 €
Nunca se cobrará menos de	20,84 €/mes

Artículo 17. Dietas.

Una comida	15,53 €
Dos comidas	25,92 €
Por desplazamiento que ocupe media mañana o tarde	3,10 €

Artículo 20. Ayuda por vivienda. 20,88 €/mes

Artículo 21. Ayuda por hijo deficiente psíquico. 89,64 €/mes

Artículo 22. Plus compensatorio de formación. 15,57 €/mes

Artículo 37. Contrato para la formación.

Primer año de Contrato	521,16 €/mes
Segundo año de Contrato	613,11 €/mes