



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de mayo de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Muebles María Luisa, S.L. (C.C. 09001272012005).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Muebles María Luisa, S.L., suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 18 de marzo de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 3 de abril de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Burgos, 13 de mayo de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO MUEBLES MARÍA LUISA, S.L.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Muebles María Luisa, S.L., y sus trabajadores en plantilla en el centro de Villanueva la Lastra (Burgos).

Artículo 2. – Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todo el personal del centro de Villanueva la Lastra, y será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

En todo caso, estarán excluidos del presente Convenio el personal de alta Dirección al que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1382/85, de 1 de agosto.

Artículo 3. – Ámbito temporal, denuncia, prórroga y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su forma por las partes negociadoras, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014, de firmarse con posterioridad a dicha fecha.

El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 01/01/2014 y 31/12/2015.

Una vez denunciado el Convenio, la plataforma del posterior Convenio será presentada la primera quincena del mes de diciembre de 2015. En tanto no se llegue a un nuevo acuerdo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 4. – Garantía personal.

En caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5. – Comisión Paritaria.

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por un vocal nombrado entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, siempre que esa persona siga siendo representante del personal, y otro por la empresa, perteneciente a la Comisión Deliberadora.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la



anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instituciones jurisdiccionales y administrativas.

Artículo 6. – Absorción y compensación.

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencial, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las Disposiciones vigentes.

Artículo 7. – Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 8. – Cómputo de plazos.

En todos los artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualesquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días naturales, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

Artículo 9. – Aplicabilidad.

Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapsus de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de la empresa Muebles María Luisa, S.L., con exclusiones de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 10. – Salarios.

Se abonarán mensualmente dentro de los cinco días naturales siguientes a su devengo, en el modelo oficial.

Para el año 2014 tablas anexas.

Para el año 2015 al salario de 2014 se aplicará el IPC real.

Artículo 11. – Plus de asistencia.

Se fija en la cuantía mensual establecida en las tablas salariales y se abonará por día trabajado. Se actualizará su cuantía anualmente, en los porcentajes indicados en el artículo 10.

Artículo 12. – Dietas.

Todos aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en donde radique la empresa, deberán percibir una compensación en concepto de dietas por un importe de 53,34 euros, cuando se trate de dieta completa y de 26,67 euros por media dieta. No incluye pernoctación.



Artículo 13. – Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en el incremento del 25% del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o haya sido contratado para trabajos expresamente en periodo nocturno.

Artículo 14. – Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a su personal, en las fechas de 20 de julio y 20 de diciembre, una mensualidad de salario base más antigüedad en cada una de ellas.

Paga marzo. La paga de marzo consistirá en una mensualidad de salario base.

El percibo de las pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas a lo largo de los doce meses del año.

CAPÍTULO III. – JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 15. – Jornada laboral.

La jornada laboral por el personal afectado por el presente Convenio será de 1.796 horas anuales.

En su aplicación semanal la jornada no podrá exceder de 40 horas semanales que se distribuirán de lunes a sábado.

Artículo 16. – Vacaciones.

Que fijado en treinta días naturales el periodo de vacaciones para todas las categorías profesionales, durante las cuales se percibirá el salario base y plus de asistencia, que figuran en el Anexo del Convenio.

Se podrá dividir dicho periodo en dos partes, de las cuales una de ellas –de elección del trabajador– podrá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en todo caso ininterrumpidamente, siendo la otra de libre fijación por la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes si no es festivo salvo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Si previo al inicio de las vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad grave, se fijará de mutuo acuerdo un nuevo periodo de disfrute. Si se produjera el alta durante el periodo vacacional previsto, los días hasta la finalización se considerarán de efectivo disfrute.

Se entenderá enfermedad grave la estancia hospitalaria superior a 72 horas o la intervención quirúrgica que, por prescripción facultativa, requiera convalecencia equivalente.

CAPÍTULO IV. – LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. – Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los siguientes supuestos:



I. Permisos.

– Dos días por nacimiento de hijo, de los cuales uno, al menos, debe ser laborable, ampliándose a cuatro cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto.

– Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, ampliándose a cuatro en caso de desplazamiento al efecto.

– Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto.

– El permiso de hospitalización se podrá utilizar mientras el familiar permanezca en el hospital.

– Un día por asuntos propios, que deberá comunicarse a la empresa con un mínimo de tres días hábiles de antelación y que no podrá utilizarse para el disfrute de puentes, ni podrá coincidir con otras solicitudes del personal que impliquen el disfrute de este día por un número de trabajadores que sobrepase el 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En estos casos se disfrutará por quienes hubiesen presentado antes su solicitud.

II. A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto de la mujer trabajadora, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, a distribuir a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Igualmente, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

Artículo 18. – Protección a la mujer embarazada.

Aquellas trabajadoras embarazadas que por prescripción facultativa de la Seguridad Social hubieran de cambiar de puesto de trabajo durante el embarazo, tendrán derecho a su inmediata incorporación al mismo al concluir su excedencia especial por parto. Mientras estas trabajadoras estén realizando funciones distintas de las suyas habituales, continuarán percibiendo el mismo salario y conservando su categoría profesional y los demás derechos.

Se observarán, en todo lo demás, las normas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y en todo su desarrollo reglamentario.

Artículo 19. – Excedencias.

El personal, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de



cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada, teniendo derecho preferente al reingreso, según el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el periodo de excedencia que se solicitase fuese hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de trabajo.

Artículo 20. – Periodo de prueba.

Siempre que se realice por escrito, podrá concertarse un periodo de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

- Personal Técnico de Grado Medio y Directores: 6 meses.
- Jefe de División de Personal, de Compras, de Ventas, Encargado en General y Viajante: 3 meses.
- Restante Personal Técnico no titulado, Personal Mercantil y Personal Administrativo: 3 meses.
- Personal de actividades Auxiliares y Subalternos: 15 días.

Transcurrido el plazo referido, pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiera trabajado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad. La situación de IT durante el periodo de prueba producirá su interrupción, reanudándose su cómputo una vez sea dado de alta médica el trabajador.

Artículo 21. – Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación profesional comprenderá cinco grupos profesionales conforme a la clasificación establecida en la Disposición Adicional Primera de este Convenio Colectivo que pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.



CAPÍTULO V. – RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 22. – Seguro de accidente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo, y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía establece:

– Fallecimiento por accidente laboral: Indemnización de 18.031 euros a percibir por los herederos.

– Invalidez total o absoluta por accidente laboral: Indemnización de 21.036 euros a percibir por el inválido.

La póliza estará siempre en vigor independientemente de cómo se encuentre el Convenio.

Artículo 23. – Prendas de trabajo.

La empresa facilitará al menos dos equipaciones de ropa de trabajo cuando se obligue a llevar una determinada; de no existir tal obligación únicamente se les facilitará a los trabajadores de aquellos grupos de actividad que razonablemente tengan un desgaste particular por razón de su puesto de trabajo, y en todo caso, al personal de servicio auxiliares.

Artículo 24. – Conciliación de la vida familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre suspensión de contrato por maternidad y permiso de lactancia, recogidos en los artículos 48.4 y 37.4 del citado Estatuto. Igualmente las partes asumen la Ley de Igualdad en su integridad.

Artículo 25. – Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad; por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén en colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26. – Régimen disciplinario.

El presente régimen disciplinario, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la



empresa, así como la garantía y la defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivasen.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por la falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de imposición.

A fin de que la empresa y los trabajadores tengan conocimiento de la graduación de las faltas y sanciones que conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo de intención como leve, grave o muy grave.

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el periodo de un mes.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de no haberlo podido hacer.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasiona perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas.



10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

11. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

– Faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en periodo de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

6. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.

9. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.



– Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones en periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.
2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajado en cualquier otro lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. El abandono del servicio o opuesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fueses causa de accidente.
6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de empresa.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por los directivos, jefes, o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.



Las sanciones máximas que podrán imponerse para la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por las faltas leves: Amonestación por escrito.

Por las faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por las faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. – DEFINICIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Definición de categorías profesionales:

A. Grupo profesional IV:

– Encargado General: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza. Este trabajador ejercerá funciones propias de una empresa, siempre por delegación, y su amplitud y contenido vendrán determinadas concretamente por la dirección de la misma.

– Jefe de Ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

– Jefe de Compras: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que en el establecimiento se realicen, así como la determinación de las orientaciones y criterio conforme a los cuales deben realizarse.

B. Grupo profesional III:

– Oficial: Es el trabajador que ejecuta trabajos de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías. Asimismo, deberá trabajar con responsabilidad propia, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento.

– Conductor-Montador: Es aquel trabajador que realizando principalmente las funciones de conductor de vehículos de transporte, colabora en algunas funciones en las tareas de traslado y montaje de mobiliario.



C. Grupo profesional II:

– Vendedor: Es el encargado de realizar ventas con conocimientos prácticos de los artículos de mobiliario y decoración en general, en forma que pueda orientar al público del uso a que se destine, novedades, etc.

Deberá cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Asimismo, y a los efectos de hacer efectiva y favorable la venta, en el sentido de orientar y comprobar la posibilidad de ubicación de mobiliario en los respectivos domicilios de los clientes, este trabajador podrá trasladarse en horas de trabajo a dichos domicilios y efectuar las acciones oportunas, tales como medidas, consejos, etc.

– Oficial Administrativo: Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren iniciativa propia, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

– Montador: Es el trabajador que se dedica a trabajos concretos y determinados de montaje de mobiliario sin constituir propiamente un oficio, pero que precisan cierta práctica en la ejecución de los mismos.

Asimismo, habrá de efectuar el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, pudiéndosele encomendar también ciertos trabajos de mantenimiento del establecimiento.

D. Grupo profesional I:

– Ayudante de Vendedor: Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo por sí mismo, realizar funciones de venta y cobro.

– Ayudante de Montador: Es aquel trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio y que normalmente colaborará con oficiales de primera y de segunda.

– Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que con conocimientos generales de índole administrativo, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia, confección de facturas, estados de liquidaciones e intereses, atención en primera instancia al cliente, cobros y pagos, comunicación telefónica en el exterior e interior, manejo de ordenadores, etc.

– Limpiador: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales con dedicación exclusiva a una sola empresa.

* * *



TABLAS SALARIALES 2014

	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>
GRUPO PROFESIONAL IV		
Encargado General	1.609,32	
Jefe de Compras	1.609,32	
Jefe de Ventas	1.609,32	
GRUPO PROFESIONAL III		
Oficial	1.098,89	101,20
Conductor-Montador	1.098,89	101,20
GRUPO PROFESIONAL II		
Vendedor	947,63	101,20
Oficial Administrativo	983,07	101,20
Montador	983,07	101,20
GRUPO PROFESIONAL I		
Ayudante Montador	915,73	101,20
Ayudante Dependiente	915,73	101,20
Auxiliar Administrativo	945,26	101,20
Limpiador/a	915,73	101,20