

## **Convenio colectivo de comercio de mobles e obxectos decorativos (Anos 2002-2006)<sup>1</sup>**

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal.

As estipulacións deste convenio colectivo obrigan a totalidade das empresas e traballadores dedicados ao comercio de mobles e obxectos decorativos.

Artigo 2º.-Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación obrigatoria a toda a provincia de Lugo, e afectará a todos os centros de traballo situados nela, aínda cando as empresas tiveran o seu enderezo social fóra e os traballadores trasladados a esta.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

A vixencia deste convenio será desde 1 de xaneiro de 2002 ata o 31 de decembro de 2006.

Artigo 4º.-Denuncia.

Este convenio, salvo no referente á táboa salarial, prorrogarase en iguais termos por períodos anuais ao non denunciarse, por calquera das partes, cunha antelación de trinta días á data de finalización deste.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual, conforme a lexislación vixente, respectándose as situacións en igual forma, iso coas excepcións previstas neste convenio.

Clasificación profesional

Artigo 6º.-Novo sistema de clasificación profesional.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 establécese no marco deste convenio un novo sistema de clasificación profesional baseado fundamentalmente nos criterios fixados do artigo 22 do Estatuto dos traballadores para os grupos e as categorías profesionais.

De conformidade co sinalado, a partir do 1 de xaneiro de 2005 prevense no ámbito de aplicación do convenio cinco grupos profesionais conformados polas seguintes categorías profesionais:

Grupo I: encargado xeral, xefe de persoal, xefe de compras, xefe de vendas, xefe de administración.

Grupo II: xefe de sucursal, xefe de almacén, decorador, debuxante-proxectista, contable, técnico de decoración e venda.

Grupo III: xefe de grupo, oficial de 1ª, oficial administrativo, condutor de 1ª, condutor-montador, escaparatista.

Grupo IV: vendedor, dependente, oficial de 2ª, condutor de 2ª, caxeiro, montador, comercial, auxiliar administrativo.

Grupo V: axudante de vendedor, axudante de oficio, mozo, vixilante, limpador.

Artigo 7º.-Definición de categorías profesionais.

Recóllese a continuación a definición das distintas categorías profesionais previstas no novo sistema de clasificación profesional do convenio.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 112, do 13 de xuño de 2005.

## Grupo I.

Encargado xeral, xefe de persoal, xefe de compras, xefe de vendas, xefe de administración.

Encargado xeral.-É o que está á fronte dun establecemento do que dependen sucursais en distintas prazas ou quen asume a dirección superior de varias sucursais que radican nunha mesma praza.

Xefe de persoal.-É quen, á fronte de todo o persoal dunha empresa, dita as oportunas normas para a perfecta organización e distribución do traballo, cuxa vixilancia lle corresponde, así como a concesión de permisos, propostas de sancións, etc.

Xefe de compras.-É a persoa que ten ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de compra que no establecemento se realicen, así como a determinación das orientacións e criterios conforme os que deben realizarse.

Xefe de vendas.-É o que ten ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de venda que no establecemento se realizan, así como a determinación das orientacións e criterios conforme os que deben realizarse.

Xefe de administración.-Empregado que ten a responsabilidade e dirección da administración e contabilidade do establecemento, tendo o mando directo do persoal administrativo, e estando subordinado ao encargado. Entre as súas funcións están a xestión de cobramentos e pagamentos, declaración e pagamento de seguros sociais do cadro de persoal, levar ao día a contabilidade e calquera outra función administrativa na empresa.

## Grupo II.

Xefe de sucursal, xefe de almacén, decorador, debuxante-proxectista, contable, técnico de decoración e venda.

Xefe de sucursal.-É o que está á fronte dunha sucursal, exercendo por delegación funcións propias da empresa.

Xefe de almacén.-É o que está ao cargo do almacén, procedendo ao rexistro da súa entrada e saída, a súa distribución ás seccións, ás sucursais, ao cumprimento dos pedidos, á ordenación dos mostrarios, etc.

Decorador.-É o traballador que, estando en posesión do título correspondente, orienta os clientes para unha mellor elección de estilos, cores, volumes, etc. Así mesmo confeccionará proxectos integrais de amoblamento, coas súas correspondentes plantas e alzados, así como calquera outra documentación técnica pertinente, participando na correspondente venda ata o seu logro ou bo fin. Para realizar estes labores correctamente haberá de ter coñecementos suficientes dos artigos, accesorios e

complementos obxecto de comercialización. Cando non teña que realizar as funcións propias de decoración, colaborará no establecemento da empresa con labores de venda.

Debuxante-proxectista.-Empregado que, tendo coñecementos suficientes de debuxo, proxectismo e informática, colabora á venda de mobles plasmando graficamente proxectos de amoblamento e decoración de clientes, e tamén de exposición e escaparate, participando, se é o caso, na correspondente venda ata o seu logro ou bo fin. Para realizar estes labores correctamente haberá de ter coñecementos suficientes dos artigos, accesorios e complementos obxecto de comercialización. Cando non teña que realizar as funcións propias de debuxante-proxectista, colaborará no establecemento da empresa con labores de venda.

Contable.-Empregado que, coa suficiente formación e baixo a dirección e responsabilidade do xefe de administración ou encargado, realiza as funcións propias deste que lle sexan delegadas.

Técnico de decoración e venda.-É o vendedor que domina en todas as súas facetas a profesión, coñecendo por tanto as técnicas de venda, de implantación, organización, etc., así como todos os coñecementos teóricos e prácticos para o desenvolvemento do seu labor, estando ademais en posesión do título ou tendo realizado cursos ou estudos específicos. Deberá orientar o cliente para unha mellor elección de estilos, cores, volumes, etc. Así mesmo pode confeccionar proxectos integrais de amoblamento, coas súas correspondentes plantas e alzados, así como calquera cuestión técnica do proxecto, facéndose cargo daquelas operacións que, pola súa singular importancia, requiren dun dominio da profesión. Ten ademais asignada a ornamentación de interiores, escaparates e vitrinas que estean expostos ao público. Para os efectos de facer efectiva e favorable a venda, no sentido de orientar e comprobar a posibilidade de situación de mobiliario nos respectivos domicilios dos clientes, este traballador poderá trasladarse en horas de traballo aos ditos domicilios e efectuar as accións oportunas, tales como medidas, consellos, etc.

### Grupo III.

Xefe de grupo, oficial de 1ª, oficial administrativo, condutor de 1ª, condutor-montador, escaparartista.

Xefe de grupo.-Empregado á fronte de varias seccións nos establecementos que teñan a súa organización montada con base nelas, tal é o caso de xefatura de repartición ou outras.

Oficial 1ª.-Empregado que, dominando a técnica e práctica do seu oficio, realiza traballos de oficio clásicos, tales como tapizaría, costura, fontanaría, electricidade, etc., no establecemento e fóra del, tanto para a venda e instalación como para a exposición e almacenaxe. Levará a cabo as súas funcións con responsabilidade propia e cun alto grao de esmero na realización do seu cometido e rendemento.

Oficial administrativo.-Empregado que, con coñecementos suficientes sobre a xestión contable, administrativa e informática, realiza as tarefas propias do departamento administrativo e a xestión de cobramentos a clientes, baixo a dirección do xefe administrativo e do contable. Realiza traballos que requiren iniciativa propia, tales como redacción de correspondencia, contratos mercantís, elaboración estadística con capacidade analítica, xestión de informes, transcripción de libros de contabilidade, liquidación de seguros sociais, etc.

Condutor de 1ª.-É o traballador que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se exige permiso de conducir de primeira especial ou de primeira, coida da conservación do vehículo, debendo reparar as pequenas avarías tanto en ruta como en garaxe, e transporta, reparte, cobra e factura as mercadorías de acordo coas instrucións que reciba, incluíndo a carga e descarga e estiba e desestiba da mercadoría.

Condutor-montador.-É aquel traballador que realiza fundamentalmente as funcións de condutor de vehículos de transporte, incluída a carga e descarga, estiba e desestiba da mercadoría, e traslado e montaxe do mobiliario dentro e fóra do establecemento.

Escaparartista.- É a persoa con especialización na súa profesión que ten asignada como función principal e preferente a ornamentación de interiores, escaparates e vitrinas, requirindo para a súa execución un alto grao de iniciativa. Pode por si mesmo realizar os elementos necesarios para a ambientación e presentación da mercadoría. Para realizar estas tarefas correctamente haberá de ter coñecementos suficientes dos artigos, accesorios e complementos obxecto de comercialización. Cando non haxa de realizar as funcións propias de escaparartista, colaborará no establecemento da empresa con tarefas de venda.

#### Grupo IV.

Vendedor, dependente, oficial de 2ª, condutor de 2ª, caixeiro, montador, comercial, auxiliar administrativo.

Vendedor.-É o encargado de realizar vendas con coñecementos prácticos dos artigos en venda, de forma que poida orientar o público do uso a que se destine, novidades, etc. Deberá coidar do reconto de mercadoría para solicitar a súa reposición en tempo oportuno e da exhibición en escaparates e vitrinas, tendo ademais os coñecementos elementais de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar as vendas. Este traballador poderá trasladarse en horas de traballo aos domicilios dos clientes a efectuar medidas, consellos, etc.

Dependente.-É o encargado de realizar vendas no establecemento comercial con coñecementos prácticos dos artigos en venda, de forma que poida orientar o público do uso a que se destine, novidades, etc. Deberá coidar do reconto de mercadoría para solicitar a súa reposición en tempo oportuno e da exhibición en escaparates e vitrinas, tendo ademais

os coñecementos elementais de exhibición en escaparates e vitrinas.

Oficial de 2ª.-Empregado que, con coñecementos suficientes de oficios clásicos, realiza traballos varios no establecemento e fóra del, tanto para a venda e instalación, como para a exposición e almacenaxe.

Condutor de 2ª.-É o traballador que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se exige o permiso de conducir de segunda o terceira clase, coida da conservación do vehículo, debendo reparar as pequenas avarías, tanto en ruta como en garaxe, transporta, reparte, cobra e factura as mercadorías de acordo coas instrucións que reciba, incluíndo a carga e descarga e estiba e desestiba da mercadoría.

Caixeiro.-É o traballador que ten que efectuar os cobramentos de mercadorías e outros, aboamentos de clientes e pagamentos diversos ou calquera outra operación con relación ao tráfico da empresa, as cales deberán ser reflectidas documentalmente mediante o sistema que adopte a empresa. Como función complementaria, e para el período en que non sexa necesaria a realización das tarefas anteriores, poderá levar a cabo outras de índole semellante, así como proceder á atención ao público.

Montador.-É o traballador que se dedica a traballos concretos e determinados de montaxe de mobiliario sen constituír propiamente un oficio, pero que precisan de certa práctica na execución destes. Así mesmo haberá de efectuar certos traballos de mantemento no establecemento.

Comercial.-É o empregado que, ao servizo dunha soa empresa, realiza os habituais viaxes, segundo a ruta previamente sinalada, para ofertar artigos, tomar notas de pedidos, informar os clientes, transmitir os encargos recibidos e similares, coidando do seu cumprimento fóra do tempo dedicado os viaxes. Cando non teña que realizar as funcións propias de viaxante, colaborará no establecemento da empresa con outras labores mercantís.

Auxiliar administrativo.-Empregado que, con coñecementos básicos de xestión contable, administrativa e informática, realiza as tarefas propias do departamento administrativo auxiliando a xefes, contables e oficiais administrativos. Así mesmo atenderá en primeira instancia o cliente e ocuparase da comunicación telefónica no interior e exterior.

#### Grupo V.

Axudante de vendedor, axudante de oficio, mozo, vixilante, limpador.

Axudante de vendedor.-É a persoa que se inicia na profesión de vendedor e auxilia os vendedores nas súas funcións, facilitándolles o labor e podendo por si mesmo realizar as funcións de venda e cobramento.

Axudante de oficio.-É aquel traballador que ten aptitude para realizar traballos sinxelos propios dun oficio e que normalmente colaborará con montadores e oficiais de 1ª e 2ª.

Mozo.-Empregado que realiza o traslado, movemento e manipulado de mercadorías e outros obxectos, dentro e fóra do establecemento, fai os paquetes correntes e repárteos ou realiza calquera outro traballo que exixa esforzo físico.

Vixilante.-É a persoa que efectúa a vixilancia dentro ou fóra das dependencias da empresa. Ten a misión de vixiar a mercadoría para tratar de evitar a apropiación indebida desta, actuando segundo o procedemento establecido na empresa se isto se produce; así mesmo controla a entrada e saída de clientes, persoal, camións e todos os movementos de mercadoría en xeral. Colabora cos demais servizos en sinistros, incidentes, etc.

Limpador.-Empregado que se ocupa da limpeza das dependencias da empresa, así como de todos os obxectos e xéneros depositados nesta.

Artigo 8º.-Niveis salariais por grupo profesional.

Tendo en conta de que os grupos profesionais previstos no novo sistema de clasificación profesional están determinados por aquelas categorías que presentan unha base profesional homoxénea dentro da organización do traballo, a partir do 1 de xaneiro de 2005 establécese un nivel salarial para cada un dos grupos profesionais, segundo se recolle no anexo V de táboa salarial para o ano 2005.

Para o caso de que os novos niveis salariais por grupo profesional supoñan un menor salario do que correspondería aos traballadores conforme o antigo sistema de clasificación profesional, respectaranse as diferenzas existentes, que pasarán a denominarse complemento de salario base e que non poderán ser compensadas nin absorbidas.

Réxime de traballo

Artigo 9º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 40 horas semanais.

A regulación legal en materia de apertura de establecementos comerciais e liberdade horaria non suporá modificación da xornada máxima de traballo prevista no convenio tendo que respectarse en todo caso os descansos mínimos previstos na normativa laboral.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse con carácter xeral como días non laborables. No caso de que os traballadores teñan que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, serán compensados conforme o establecido neste convenio para o traballo en domingos e festivos.

Artigo 10º.-Vacacións.

O persoal comprendido neste convenio gozará dun período anual de vacacións mínimo de trinta e un

días naturais, debendo iniciarse o seu gozo en día laborable.

As vacacións gozaranse preferentemente de xuño a setembro, ambos inclusive, garantíndose, en todo caso, a correcta prestación de servizos na empresa, seguíndose, no caso de imposibilidade por causas organizativas de goce das vacacións en período preferente unha quenda rotatoria anual, dando preferencia aos traballadores máis antigos na empresa que nos anos anteriores non fixeran uso de tal facultade.

A retribución correspondente ao período de vacacións estará constituída polo salario base, complemento de transporte e antigüidade que corresponda a cada categoría profesional, de acordo co cadro de salarios que figura anexo ao presente convenio.

Artigo 11º.-Inasistencia retribuída.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito á remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes, iso sen prexuízo do disposto no Estatuto dos traballadores en materia de permisos e licenzas retribuídas:

- a) No caso de matrimonio do traballador: dezasete días naturais.
- b) No caso de enfermidade grave dos pais, irmáns, cónxuxe e fillos: catro días.
- c) No caso de enfermidade grave, hospitalización ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: dous días; cando, por tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días.
- d) No caso de nacemento de fillos: seis días naturais.
- e) No caso de traslado de domicilio habitual: un día. Dous días no caso de traslado fóra do municipio.
- f) No caso de asistencia a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social e asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social: polo tempo necesario; nestes casos o horario de consulta haberá de coincidir co do traballo, e a consulta ao especialista haberá de ser prescrita polo facultativo de medicina xeral, debendo presentarlle o traballador ao empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica e da asistencia á consulta.
- g) No caso de acompañamento de fillo menor de seis anos a consulta de médico especialista da Seguridade Social: polo tempo necesario; nestes casos o horario de consulta haberá de coincidir co do traballo, debendo presentar o traballador ao empresario o volante xustificativo da asistencia á consulta.
- h) No caso de realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto: polo tempo indispensable.
- i) No caso de nacemento de fillo prematuro ou hospitalización deste: dereito a unha hora de ausencia ao traballo ou redución da súa xornada ata un máximo de dúas horas coa diminución proporcional de salario.
- j) No caso de lactación dun fillo menor de nove meses: dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividirse en dúas fraccións. O traballador, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade.
- k) No caso de que, por razóns de garda legal, o traballador teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída: dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre cando menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.
- l) No caso de cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal: polo tempo indispensable; cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado haberá que averse que dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.
- m) Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo en máis do vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a

empresa pasar ao traballador efectuado á situación de excedencia regulada no punto 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

n) No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, percibise unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

o) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Artigo 12º.-Parellas de feito.

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe entenderanse feitas á parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que esta estea debidamente inscrita no registro de parellas de feito de concello correspondente.

Artigo 13º.-Excedencias.

Conforme o disposto na lexislación laboral vixente, os traballadores terán dereito aos seguintes supostos de excedencia:

a) Excedencia voluntaria: o traballador con cando menos unha antigüedade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo no menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, se reduza o dito prazo.

b) Excedencia por coidado de fillos: os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

c) Excedencia por coidado de familiares: tamén terán dereito os traballadores a un período de excedencia non superior a un ano para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidera valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

Durante os períodos de excedencia o traballador en ningún caso poderá prestar servizos que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Se así o fixer, perdería automaticamente o seu dereito ao reingreso.

Réxime económico

Artigo 14º.-Incremento salarial.

Serán para cada un dos anos de vixencia do convenio os que se sinalan a continuación:

2002: para o período de vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2002 aplícase, sobre a táboa salarial revisada do ano 2001, que se achegue a este convenio como anexo I, incremento dun 4%. A táboa salarial resultante para o ano 2002 achégase a este convenio como anexo II.

2003: para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2003 aplícase sobre a táboa salarial do ano 2002 incremento dun 2,6%. A táboa salarial resultante para o ano 2003 achégase a este convenio como anexo III.

2004: para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004 aplícase sobre a táboa salarial do ano 2003 incremento dun 3,75%. A táboa salarial resultante para o ano 2004 achégase a este convenio como anexo IV.

2005: para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2005 aplícase sobre a táboa salarial do ano 2004 o IPC previsto polo Goberno para o ano 2005. A táboa salarial resultante para o ano 2005 achégase a este convenio como anexo V.

2006: para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2006 aplicarase sobre a táboa salarial do ano 2005 ou, se é o caso, sobre a táboa salarial revisada do ano 2005, o IPC previsto polo Goberno para o ano 2006.

Artigo 15º.-Revisión salarial.

Establécense, para os anos 2005 e 2006, as revisións salariais que se indican a continuación:

2005: para o ano 2005 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal o 31 de decembro de 2005 rexistre incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2005.

Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso do IPC previsto e ata alcanzar o IPC real máis 0,75 puntos con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2005, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

2006: para o ano 2006 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal o 31 de decembro de 2006 rexistre incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2006. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso do IPC previsto e ata alcanzar o IPC real máis 1 punto con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2006, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Artigo 16º.-Aumentos periódicos por anos de servizo na empresa.

O persoal comprendido neste convenio, percibirá aumentos periódicos por anos de servizo na empresa, consistentes no aboamento de cuadrienios na contía que figura, para cada categoría profesional, na táboa de salarios correspondente a cada anualidade de vixencia do convenio.

Cada cuadrenio aboarase a razón do importe que figure para cada categoría profesional nas táboas salariais, no momento do vencemento, con carácter fixo, ata o transcurso do tempo fixado para que se cumpra outro catríenio, que se aboará, igualmente, ao importe citado nas táboas salariais, para cada categoría profesional, a dita cantidade acumularase á que tivera recoñecida con anterioridade polo concepto sinalado de aumentos periódicos por anos de servizo na empresa.

A todo o persoal afectado por este convenio, recoñeceráselle a cantidade que teña acreditada polo concepto de antigüidade, ata a entrada en vigor deste convenio, cantidade que manterá fixa e á que haberá de ir acumulando, en cada momento, os importes dos cuadrienios que se vaian adquirindo, no transcurso do tempo, calculados de acordo co que se estipula neste artigo.

Artigo 17º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias do Nadal e 25 de xullo serán equivalentes ao importe dunha mensualidade calculada conforme o disposto neste artigo.

O devengo das gratificacións extraordinarias do Nadal e xullo corresponderá aos seguintes períodos:

Gratificación de xullo: do 1 de agosto ao 31 de xullo.

Gratificación de Nadal: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

As gratificacións extraordinarias de Nadal e xullo aboaranse nas seguintes datas:

Gratificación de xullo: o día laborable inmediatamente anterior ao 25 de xullo.

Gratificación de Nadal: o 22 de decembro e, se este for festivo, o día laboral inmediatamente anterior.

As gratificacións extraordinarias de Nadal e xullo calcularanse a razón de salario base mensual de

convenio, máis as cantidades que teñan acreditadas por aumentos periódicos por anos de servizo.

O importe das ditas gratificacións será rateable en proporción ao tempo traballado durante o ano, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e permisos retribuídos.

Artigo 18º.-Gratificacións por participación en beneficios.

O importe da gratificación por participación en beneficios será, como mínimo, de trinta días de salario base mensual de convenio, máis as cantidades que teñan acreditadas por aumentos periódicos por anos de servizo.

O devengo da gratificación extraordinaria por participación en beneficios corresponderá ao seguinte período:

Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

A gratificación extraordinaria por participación en beneficios aboarase dentro do primeiro trimestre do ano.

O importe da dita gratificación será rateable en proporción ao tempo traballado durante o ano, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e permisos retribuídos.

Artigo 19º.-Promoción cultural.

Con esta finalidade, as empresas aboarán aos seus traballadores media mensuralidade por ano, sendo a súa contía de quince días de salario base máis as cantidades que teñan acreditadas por aumentos periódicos por anos de servizo.

O devengo da media gratificación extraordinaria de promoción cultural corresponderá ao seguinte período:

Do 1 de outubro ao 30 de setembro.

A media gratificación extraordinaria de promoción cultural aboarase dentro da primeira quincena do mes de outubro.

A media gratificación extraordinaria que se regula neste artigo recóllese tradicionalmente no convenio como non cotizable para os efectos de Seguridade Social e accidentes de traballo. Non obstante o sinalado, a partir do 1 de xaneiro de 2005 reconécese o carácter cotizable desta media gratificación extraordinaria.

Artigo 20º.-Sobresoldo de traballo en domingos e festivos.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 as empresas, para os efectos de compensar aqueles traballadores que veñan obrigados a prestar servizos en domingo ou festivo, empregarán algún dos seguintes sistemas:

a) Descanso compensatorio consistente nun descanso equivalente cunha recarga dun 50% no tempo de descanso.

b) Sempre que se respecte o día e medio de descanso semanal previsto na normativa, retribución adicional de 20 euros á que lle correspondera segundo este convenio.

Artigo 21º.-Sobresoldo de transporte.

Establécese un sobresoldo de transporte que percibirán os traballadores, calquera que sexa a súa categoría profesional, por día efectivamente traballado nas seguintes contías:

2002: 1,86 euros.

2003: 1,91 euros.

2004: 1,98 euros.

2005: 2,02 euros.

O dito sobresoldo aboarase tamén durante as vacacións.

Artigo 22º.-Quebranto de moeda.

Aqueles traballadores que habitualmente teñan a responsabilidade de efectuar operacións monetarias, en moeda de curso legal, fóra da empresa, terán unha compensación económica por quebranto de moeda nas seguintes contías:

2002: 22,90 euros.

2003: 23,50 euros.

2004: 24,38 euros.

2005: 24,87 euros.

Artigo 23º.-Axudas de custo.

As empresas, para os efectos de aboarlles aos traballadores os gastos de manutención e pernoita nos que teñan que incorrer por desprazamentos, empregará a partir do 1 de xaneiro de 2005 un dos seguintes sistemas:

a) Pagamento dos gastos en que o traballador tiver que incorrer unha vez xustificadas coas correspondentes facturas.

b) Pagamento de 15 euros por cada comida ou cea e pagamento de 35 euros pola pernoita.

Dereitos sociais

Artigo 24º.-Premios de xubilación.

Os traballadores que se xubilen con máis de 10 anos de antigüidade na empresa terán dereito ao goce de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

Aos 65 anos: 6 mensualidades.

Aos 64 anos: 8 mensualidades.

Aos 63 anos: 9 mensualidades.

Aos 62 anos: 10 mensualidades.

Aos 61 anos: 11 mensualidades.

Aos 60 anos: 12 mensualidades.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo,

debendo o traballador comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta faralle entrega ao traballador que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses aos que ten dereito.

Artigo 25º.-Incapacidade temporal.

As empresas complementarán as prestacións por IT ata o 100% de salario real nos seguintes casos:

a) Hospitalización do traballador, desde que se inicie ata que remate.

b) Accidente de traballo e enfermidade profesional, desde o día seguinte ao de inicio da baixa.

Artigo 26º.-Xubilación voluntaria aos 64 anos.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, e para o caso de que os traballadores incluídos no ámbito persoal deste convenio colectivo de traballo, con 64 anos cumpridos, desexen acollerse á xubilación co 100% dos dereitos, as empresas afectadas por este convenio obríganse a conceder a dita xubilación e, ao amparo do citado real decreto, substituír a cada traballador xubilado por outro traballador, ben perceptor do seguro de desemprego ou demandante mozo do primeiro emprego, mediante un contrato de igual natureza ao extinguido.

No suposto sinalado no parágrafo precedente, o traballador xubilado ao amparo do Real decreto 1194/1985, non terá dereito, aínda reunindo os requisitos para iso, ao premio de xubilación previsto neste convenio.

Artigo 27º.-Póliza de seguros.

As empresas suxeitas a este convenio contratarán a favor dos seus traballadores, unha vez publicado este convenio no BOP ou Diario Oficial de Galicia, un seguro que cubra os riscos de invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, e morte, derivados de accidente de traballo, nas contías que se indican.

-Morte: 21.000 euros.

-Invalidez permanente: 21.000 euros.

Os incrementos que se establecen nas ditas contías con respecto ao convenio anterior terán efectos a partir dos dous meses da publicación do convenio no BOP ou Diario Oficial de Galicia.

Contratación

Artigo 28º.-Período de proba.

A partir da publicación deste convenio no BOP ou Diario Oficial de Galicia, y de conformidade coa regulación da clasificación profesional que se prevé a partir do 1 de xaneiro de 2005, establécense os seguintes períodos de proba en función do grupo profesional ao que pertenza o traballador:

Grupo I: 5 meses.

Grupo II: 4 meses.

Grupo III e IV: 3 meses.

Grupo V: 1 mes.

Artigo 29º.-Contratación eventual do artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores.

No ámbito de aplicación deste convenio poderanse concertar os contratos eventuais previstos no artigo 15.1º b) do Real decreto legislativo 1/1995, cunha duración máxima de doce meses dentro dun período de 18 meses. No caso de concertarse tales contratacións por prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogadas mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder do dito límite máximo.

Artigo 30º.-Contratación a tempo parcial.

No ámbito de aplicación deste convenio e a partir da súa publicación no BOP ou Diario Oficial de Galicia, nos contratos a tempo parcial de media xornada ou inferiores á media xornada, o horario de traballo será continuado, salvo que existan causas que xustifiquen a xornada partida.

Entenderase que existe causa xustificativa de tal xornada en todo caso cando a xornada partida sexa unha opción do traballador afectado, cando as necesidades do posto de traballo exixan a prestación de servizos a distintas horas ou cando concorran razóns técnicas, organizativas ou produtivas que xustifiquen o horario.

Outras materias

Artigo 31º.-Roupa de traballo.

Aquelas empresas que teñan establecido uniforme para o seu persoal, e sempre e cando non aboan complemento de desgaste de vestiario, virán obrigadas a entregar aos traballadores dous uniformes ao ano.

Artigo 32º.-Retirada do permiso de conducir.

Os condutores aos que, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, se lles retire o seu permiso de conducir, a empresa comprometerase a ocupalos noutro servizo desta por tempo non superior a tres meses, aínda que sexa de categoría profesional inferior, percibindo o salario correspondente á súa categoría.

O disposto neste artigo non será de aplicación no suposto de reincidencia dentro da vixencia do convenio; quedan excluídos deste beneficio os condutores que se viran privados do permiso de conducir como consecuencia da inxestión de bebidas alcohólicas.

Artigo 33º.-Comisión mixta paritaria.

Constituirase un comité mixto paritario entre as partes asinantes deste convenio. O citado órgano -integrado por 6 representantes da asociación empresarial asinante, 3 de UGT, 2 de CC.OO. e 1 da CIG, igualmente asinantes- cumprirán as funcións de aplicación do pactado, así como do seu seguimento. Caso de non chegarse a acordo na dita comisión, ambas partes sométense á competencia do Ser

vizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC) e xurisdición competente.

Artigo 34º.-Dereitos sindicais.

As empresas comprendidas neste convenio comprométese a respectar o pleno exercicio da liberdade sindical, tal e como sinala a Lei orgánica de liberdade sindical e demais lexislación vixente, e concretamente a:

-Non discriminar os delegados de persoal e membros do comité de empresa na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón de desempeño da súa representación.

-Neste sentido, poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social.

-Nas empresas de ata 100 traballadores, os delegados de persoal terán dereito a un crédito de 180 horas sindicais, en cómputo anual, e retribuídas conforme o establecido no Estatuto dos traballadores. As ditas horas poderán gozarse nun número máximo de 16 horas mensuais, sen que poida excederse do cómputo anual sinalado.

-No suposto de formar parte da comisión negociadora do convenio seralle facilitado permiso para asistir ás reunións que para o efecto se convoquen, sen que as ditas horas sexan computadas dentro do crédito ordinario.

Disposición derradeira

Única.-O pagamento dos atrasos aos que haxa lugar como consecuencia da publicación deste convenio, faranse efectivos no prazo de dous meses contados a partir da publicación deste convenio no BOP de Lugo ou Diario Oficial de Galicia.

## **ANEXO V**

### **Táboa salarial 2005 convenio comercio de mobles e obxectos decorativos**

**Vixencia: 1-1-2005 ao 31-12-2005.**

<b>Categoría profesional</b>	<b>Soldo base</b>	<b>Compl. transp. Nota 1</b>	<b>Retribuc. ano</b>	<b>Cuadrien./mes Nota 2</b>
Grupo profesional I	784,71	2,02	12.766,99	39,20
Grupo profesional II	729,15	2,02	11.905,81	36,44
Grupo profesional III	699,68	2,02	11.449,02	35,00
Grupo profesional IV	680,09	2,02	11.145,38	33,99
Grupo profesional V	617,95	2,02	10.182,21	30,78

(1) O complemento de transporte anual está calculado en función de 299 días laborables (incluídas vacacións) de luns a venres.

(2) Antigüidade de vencemento durante a vixencia destas táboas.