

 (Disposición en ultraactividad)

Version vigente de: 1/1/1996

## Comercio

Resolución de 15 de marzo 1996. LM 1996\1

### Comercio. Comercio

#### Delegación del Gobierno Area Trabajo y Asuntos Sociales

BO. Ciudad de Melilla 28 marzo 1996.

Corrección de errores BOME de 7 de junio

Visto el texto articulado del Convenio colectivo, pactado libremente entre la representación de los empresarios del sector Comercio de esta ciudad y la representación de los trabajadores del mismo sector U.G.T. y CC.OO.

Resultando: Que dicho Convenio suscrito por la Comisión negociadora fue presentado en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales el día 14 de marzo de 1996.

Resultando: Que en el mencionado texto articulado no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

Considerando: Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Convenios colectivos pactados en el ámbito de su competencia, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales y subsiguiente depósito del texto original.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la ciudad.

Tercero.—Ordenar se notifique este acuerdo a la Comisión negociadora.

### CONVENIO COLECTIVO

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la localidad de Melilla para todo el comercio en general existente, así como para los que pudieran establecerse en el futuro, dentro de la vigencia del mismo.

## **Artículo 2. Ámbito funcional**

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del artículo 3.º de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio de 24 de julio de 1971.

## **Artículo 3. Ámbito personal**

Quedan comprendidos en este Convenio los trabajadores que presten sus servicios en Melilla, y que cuenten con las autorizaciones pertinentes para trabajar, de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones marcadas en el artículo 4.º de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Asimismo se incluyen en el presente Convenio los productores, siempre que su número no sea superior a dos, que, rigiéndose su profesionalidad por otra Reglamentación de Trabajo distinta a la de Comercio, su actividad sea complementaria de la principal.

## **Artículo 4. Ámbito temporal**

Téngase en cuenta que el presente convenio colectivo ha sido denunciado por la Resolución de 20 de mayo de 2013 (BOME de 7 de junio).

La duración del Convenio será de un año, iniciándose su vigencia a todos los efectos, desde el 1.º de enero de 1996.

De no denunciarse este Convenio, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días respecto a la fecha de su vencimiento, o de no llegarse a acuerdo en las negociaciones, quedará prorrogado automáticamente por períodos anuales efectuándose una subida salarial consistente en la aplicación del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año de prórroga del Convenio más un punto.

Si a lo largo del año el I.P.C. alcanzase una subida superior a la aplicada se incrementará la diferencia resultante a la tabla salarial desde el mes siguiente en que se rebase la subida aplicada.

## **Artículo 5. Respeto de las condiciones más beneficiosas**

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas en su conjunto para el trabajador.

## **Régimen de trabajo**

### **Artículo 6. Jornada de trabajo**

Los trabajadores desarrollarán una jornada semanal de cuarenta horas, de acuerdo con las disposiciones vigentes, no siendo laborable el sábado por la tarde. Podrá acordarse la apertura durante tres horas, mediante Convenios individuales de cada empresa con sus trabajadores en la tarde de los siguientes sábados:

- a) Los que coincidan con vísperas de alguna pascua cristiana, musulmana, hebrea o hindú.

b) Los que coincidan con la llegada de una flotilla de la Armada o algún buque especial con turistas, siempre que el elevado número de estos visitantes amenazara con perjudicar gravemente al comercio en general.

En el caso de que el acuerdo particular alcanzado sea considerar las horas trabajadas como extraordinarias, éstas se pagarán a razón del 175 por ciento.

Si algún domingo o festivo fuera necesaria la apertura por las causas indicadas en el apartado b) anterior, sólo se abrirá por la mañana y se daría conocimiento de ello a las centrales sindicales y a la autoridad competente.

La víspera de la noche de Reyes, 5 de enero, el comercio en general de acuerdo con su personal, podrá permanecer abierto hasta las 22 horas como máximo, siéndoles retribuidas a los trabajadores las correspondientes horas extras.

### **Artículo 7. FERIA**

Durante los festejos tradicionales de la ciudad se cerrarán cinco tardes además de la del sábado. En la mañana de dichos días se trabajará solamente cuatro horas.

### **Artículo 8. Vacaciones**

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Las empresas, de mutuo acuerdo con los trabajadores, fijarán por turno rotativo, dentro del primer mes del año, el disfrute de las vacaciones.

### **Artículo 9. Clasificación del personal**

El conductor de primera tendrá la categoría de oficial de primera y el de segunda tendrá la de oficial de segunda.

Cualquier trabajador que efectúe actividades de superior categoría a la de su clasificación profesional se le aplicará el salario correspondiente al trabajo que efectúe. Si esta situación persistiera por un tiempo superior a tres meses la empresa se verá obligada a clasificar al trabajador con arreglo a la misión que realmente cumpla.

## **Régimen económico**

### **Artículo 10. Salario base**

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la tabla de salarios reseñada en el anexo.

En el presente Convenio dicho anexo incluye los salarios base para todas las categorías que se van a aplicar en el año de vigencia del Convenio y que representan un incremento del 5 por ciento sobre los salarios vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995.

Los porcentajes de incremento salarial pactado no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios anteriores al año anterior de la subida. En el

caso de que alguna empresa alegue estar comprendida en estas circunstancias deberá presentar ante la representación legal de sus trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Los representantes legales de los trabajadores deben mantener en la mayor reserva la información recibida, observando, por consiguiente, sigilo profesional.

### **Artículo 11. Salario hora individual**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre ordenación del salario y Orden Ministerial de 22 de noviembre de 1973, que lo desarrolla, la determinación del salario hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{S.H.I.} = (365 + G) \times S + A + \text{RDt.} \times 6,66$$

En dicha fórmula:

S.H.I., es el salario hora individual.

365, es el número de días al año.

G, es el número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Navidad, paga de verano (julio) y beneficios.

S, es el salario base.

A, es el aumento por años de servicio.

R, es el plus de residencia.

Dt, los días trabajados al año, deducidos domingos, festivos abonables y vacaciones.

6,66 las horas trabajadas en jornada máxima legal.

### **Artículo 12. Aumentos periódicos**

La fecha inicial para el cómputo de aumentos por años de servicio será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aspirantado o aprendizaje, si bien para éstos dicho cómputo se aplicará a partir del 1 de enero de 1979. Este complemento de antigüedad consistirá en el incremento del 6 por ciento en los tres primeros cuatrienios de cada trabajador y del 5 por ciento en los cuatrienios restantes.

## **Complementos salariales**

### **Artículo 13.**

A) Gratificación especial por idiomas. El personal empleado en las empresas de comercio que, conociendo idiomas extranjeros en su expresión oral o escrita, sea utilizado por la empresa como intérprete, percibirá una gratificación del 20 por ciento del salario base del Convenio más antigüedad, por cada idioma.

B) Ornamentación de escaparates. El personal que, no estando clasificado como escaparatista, realice habitualmente la función de ornamentación de escaparates, tendrá

derecho a un plus del 20 por ciento del salario base más antigüedad.

#### **Artículo 14. Salidas, viajes y dietas**

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resultase posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 2.000 o 3.500 pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Las empresas que no tengan reglamento de régimen interno fijarán libremente con su personal la clase en que éste ha de efectuar sus viajes.

#### **Artículo 15. Horas extraordinarias**

El salario hora que resulta de la fórmula detallada en el artículo 11 servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias, a las cuales se les aplicará el siguiente aumento: 80 por ciento a las realizadas en días laborables y 175 por ciento a las realizadas en domingo, sábados por la tarde y festivos.

El máximo de horas extraordinarias a realizar será de ochenta horas al año.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello se recomienda que en cada empresa se analice, conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus miembros y asociados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Pese a lo indicado en el tercer párrafo de este artículo, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes deben realizarse en todo caso y no contarán para el cómputo de las horas indicadas en el párrafo segundo de este artículo, según determina el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 35.5.

Deben mantenerse las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

#### **Artículo 16. Plus de residencia**

Téngase en cuenta que la cuantía a abonar en concepto de plus de residencia ha sido actualizada, su importe puede verse en las tablas salariales anexas.

De acuerdo con la Orden de 20 de marzo de 1975, los salarios base vigentes serán incrementados con el 25 por ciento de plus de residencia estipulado para Melilla.

### **Artículo 17. Pagas extraordinarias**

La gratificación de beneficios será calculada sobre treinta días de salario base, incrementado en la antigüedad que corresponda a cada trabajador.

La paga extra de julio al igual que la de Navidad se incrementará, además, con un plus de Convenio del 25 por ciento del salario base.

Además se establece un plus de estudios para todos los trabajadores con hijos estudiando de edad comprendida entre los seis a los dieciocho años, que consistirá en 18.884 pesetas en el año 1994 para los trabajadores con uno o dos hijos estudiando. Para los trabajadores con tres o más hijos estudiando dicho plus de estudios alcanzará la cifra de 21.106 pesetas en el año 1994. Dichos pluses de estudios se incrementarán automáticamente en años posteriores en el mismo porcentaje de la tabla salarial.

Estas gratificaciones serán pagadas en las fechas siguientes:

Beneficio, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Julio, dentro de la primera quincena de julio.

Navidad, dentro de la primera quincena del mes de diciembre.

Plus estudios, en el mes de septiembre, al pagar la nómina de agosto.

### **Artículo 18. Plus de transporte**

Téngase en cuenta que la cuantía a abonar en concepto de plus de transporte ha sido actualizada, su importe puede verse en las tablas salariales anexas.

Se establece para el año 1996 un plus de transporte, para todas las categorías, consistente en 297 pesetas por cada día trabajado, pagadero durante once mensualidades.

Este plus de transporte sufrirá en los años posteriores, un crecimiento automático, del mismo porcentaje que se establezca para la subida del salario base, hasta el año en que se alcance la cantidad de 12.000 pesetas mensuales, en el mes de mayor número de días laborables trabajados.

### **Artículo 19. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo**

Conforme establece el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo, en caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la empresa, por el período de un año como máximo, el salario que corresponda por el presente Convenio, es decir, la totalidad de lo que percibe mensualmente. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Al producirse la jubilación o la baja definitiva por invalidez o incapacidad permanente de un trabajador, con más de quince años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que, por este concepto, se vinieran realizando por las empresas.

## **Artículo 20. Ayuda por defunción**

En caso de fallecimiento del trabajador con un año, al menos, perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de cuatro mensualidades iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

En caso de que el fallecido tuviera una antigüedad superior a cinco años, la empresa satisfará a los derechohabientes el importe de seis mensualidades con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Las empresas, junto con sus trabajadores, podrán estudiar la posibilidad de efectuar un seguro de vida para todos y cada uno de sus trabajadores, para caso de muerte por enfermedad o accidente, con el fin de paliar, en lo posible, la situación económica en que quedan los familiares del fallecido.

## **Artículo 21. Licencias**

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos y demás circunstancias que concurran, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador, disfrutará de quince días y un suplemento de 30.000 pesetas.
- b) Necesidad de atender personalmente a sus asuntos propios, que no admitan demora, siete días.
- c) Muerte o entierro del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, enfermedad del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de la esposa, siete días.
- d) Para los Delegados sindicales se estará a lo que establecen las disposiciones vigentes.

## **Artículo 22. Servicio militar**

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en el servicio militar obligatorio o voluntario, para anticipar el cumplimiento, la empresa se compromete a reservar el puesto de trabajo que venía ocupando.

El trabajador, una vez licenciado, dispondrá de un plazo de un mes para reincorporarse a su empresa, si ésta no procediera a su readmisión se considerará como un despido nulo o improcedente, con derecho a ser indemnizado con arreglo al Convenio vigente.

Durante el servicio militar el trabajador percibirá las pagas de Navidad y julio, consistente en la totalidad de lo que percibiría en caso de estar trabajando en la empresa.

## **Artículo 23. Quebranto de moneda**

Las empresas establecerán un quebranto de moneda de común acuerdo con aquellos trabajadores que, realizando tareas de cobro, se responsabilicen de las faltas que haya en los cobros que realice. Dicho quebranto, como es preceptivo, deberá constar en nómina.

#### **Artículo 24. Revisión salarial**

Si el I.P.C. a lo largo de 1996 alcanzara una subida superior al 5 por ciento se incrementará la diferencia resultante a la tabla salarial desde el mes siguiente a aquel en que el I.P.C. rebasara dicho porcentaje pactado.

#### **Artículo 25. Garantías de las condiciones laborales**

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo deseen, antes de diez días contados a partir de la fecha en que se solicite, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por el organismo competente de la Administración. Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual sea el motivo, estará obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja, diligenciado por el organismo competente de la Administración, un certificado de empresa en el que se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el último año, todo ello dentro de los diez días siguientes a la baja.

#### **Artículo 26. Maternidad**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

En el supuesto de parto, con hijo o hijos nacidos vivos, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquéllas, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contando a partir de la resolución judicial por

la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Se facilitará transitoriamente, dentro de las posibilidades organizativas de las empresas, un puesto de trabajo adecuado a las trabajadoras que, estando embarazadas, lo precisen, previa justificación del facultativo como trabajo penoso o peligroso para su embarazo.

## **Artículo 27. Legislación supletoria**

Las incidencias no previstas en el presente Convenio serán resueltas por lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para el Comercio y demás disposiciones de general aplicación.

## **Disposiciones sindicales**

### **Artículo 28. Garantías sindicales**

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes Delegados de personal de la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas el Delegado de personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación. Dicho crédito será de quince horas en empresas de hasta cien trabajadores.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán, previa propia autorización ante la empresa y con la conformidad de ésta, solicitar que el importe de su cuota sindical sea descontado de su nómina e ingresado en la cuenta bancaria de la central sindical a la que pertenezca.

### **Artículo 29. Comisión paritaria**

Se establece una Comisión paritaria para interpretar y vigilar el cumplimiento del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida y regida de la siguiente forma:

a) Presidente. El que las partes designen de común acuerdo. Ejercerá las funciones de moderador, con voz pero sin voto.

b) Vocales. Dos representantes de U.G.T. y uno de CC.OO. Por parte de A.CO.ME. tantos representantes como la suma de los de las centrales. Todos los vocales gozarán de voz y voto.

c) Asesores. Podrán asistir a las reuniones de la Comisión paritaria dos asesores, uno por las centrales firmantes y otro por A.CO.ME., tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales asistentes a cada reunión.

La Comisión paritaria se reunirá:

a) Para estudiar la situación laboral de nuestra ciudad en las especiales circunstancias actuales.

b) Con carácter extraordinario se reunirá esta Comisión paritaria siempre que lo solicitase una de las partes, debiendo convocarse estas reuniones con una antelación mínima de siete días, comunicando a las otras el motivo de la reunión.

## ANEXO

Estas tablas salariales han sido redactadas por la Resolución de 7 de marzo de 2007 (BOME del 9).

C500\_15\_2-n1

TABLAS SALARIALES 2007 (IPC PREVISTO + 1%) 3%

	<b>Salario Base (euros)</b>	<b>Plus Residencia (euros)</b>	<b>Transporte euros/día</b>
<b>Jefe de Almacén</b>	<b>855,63</b>	<b>213,91</b>	<b>2,47</b>
<b>Contable</b>	<b>826,25</b>	<b>206,56</b>	<b>2,47</b>
<b>Dependiente</b>	<b>814,50</b>	<b>203,63</b>	<b>2,47</b>
<b>Cortador</b>	<b>790,97</b>	<b>197,74</b>	<b>2,47</b>
<b>Profesional de Oficio 3.<sup>a</sup></b>	<b>779,25</b>	<b>194,81</b>	<b>2,47</b>
<b>Ayudante de Cortador</b>	<b>773,39</b>	<b>193,35</b>	<b>2,47</b>
<b>Ayudante</b>	<b>743,93</b>	<b>185,98</b>	<b>2,47</b>
<b>Mozo de Almacén</b>	<b>630,57</b>	<b>157,64</b>	<b>2,47</b>

— REDACCIÓN ANTERIOR POR LA RESOLUCIÓN DE 28 DE FEBRERO DE 2006 (BOME DE 10 DE MARZO).

VIGENTE DE 1 DE ENERO DE 2006 A 31 DE DICIEMBRE DE 2006.

TABLAS SALARIALES 2006 [IPC PREVISTO + 1% (3%)]

	Salario Base (Euros)	Plus Residencia (Euros)	Transporte Euros/día
<b>Jefe de Almacén</b>	<b>830,71</b>	<b>207,68</b>	<b>2,40</b>
<b>Contable</b>	<b>802,18</b>	<b>200,55</b>	<b>2,40</b>
<b>Dependiente</b>	<b>790,78</b>	<b>197,70</b>	<b>2,40</b>
<b>Cortador</b>	<b>767,93</b>	<b>191,98</b>	<b>2,40</b>
<b>Profesional de Oficio 3.<sup>a</sup></b>	<b>756,55</b>	<b>189,14</b>	<b>2,40</b>
<b>Ayudante de Cortador</b>	<b>750,86</b>	<b>187,71</b>	<b>2,40</b>
<b>Ayudante</b>	<b>722,26</b>	<b>180,56</b>	<b>2,40</b>
<b>Mozo de Almacén</b>	<b>612,20</b>	<b>153,05</b>	<b>2,40</b>

— REDACCIÓN ORIGINARIA.

VIGENTE DE 1 DE ENERO DE 1996 A 31 DE DICIEMBRE DE 1996.

ANEXO

Tabla salarial

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Pesetas</b>
<b>Jefe de personal, jefe de compras, jefe de ventas, encargado general, jefe administrativo, jefe de sucursal, jefe de supermercado, jefe de almacén y jefe de sección administrativa</b>	<b>99.360</b>
<b>Contable, cajero y encargado de establecimiento</b>	<b>95.950</b>
<b>Dependiente, oficial administrativo, corredor de plaza y jefe de taller</b>	<b>94.580</b>
<b>Cortador, profesional de oficio de primera, profesional de oficio de segunda, oficial de sastre y auxiliar administrativo</b>	<b>91.830</b>
<b>Profesional de oficio de tercera y mozo especializado</b>	<b>90.490</b>
<b>Ayudante de cortador y auxiliar de caja</b>	<b>89.810</b>
<b>Ayudante</b>	<b>86.390</b>
<b>Mozo de almacén</b>	<b>73.220</b>