

UGT

Convenio de Comercio de Ganadería

2010 / 2011



Unión General de Trabajadores de Navarra

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE GANADERÍA DE NAVARRA

ACTA

En Pamplona, siendo las catorce horas del día 12 de abril de dos mil once, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de Ganadería de Navarra, integrada la representación de los trabajadores por D^a. Alicia Sanz Pascal y D. Mikel Lizarraga Nagore, por U.G.T., y por D. Juan Antonio Vidal Canabal, por C.C.O.O.; y la representación de los empresarios por D. José Irure Recalde, D. Luis Zuazu Erroz, D. Jesús Fernández Oteiza y D. Javier Prados Oroquieta, por el Gremio Provincial de Empresarios Carniceros-Charcuteros de Navarra.

En la misma se tomaron los siguientes ACUERDOS:

Primero.- Aprobar el Texto del Convenio Colectivo Provincial para el Convenio de Ganadería de Navarra, adjunto al presente, escrito en siete folios numerados. Consta de 27 artículos, más dos anexos con las tablas salariales para el año 2010 y 2011.

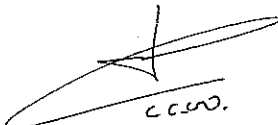
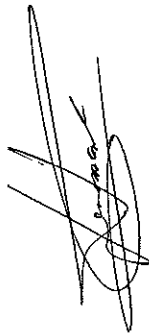
Segundo.- Presentar el Texto articulado del Convenio al Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo del Gobierno de Navarra a los efectos previstos en la normativa vigente.

Tercero.- Nombrar para formar parte de la Comisión Paritaria del artículo 24 del Convenio, a los siguientes vocales:

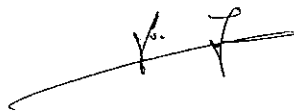
D^a. Alicia Sanz Pascal, por UGT (80%) y D. Juan Antonio Vidal Canabal, por C.C.O.O. (20%), en representación de los trabajadores.

D. Jesús Fernández Oteiza y D. Javier Prados Oroquieta, en representación de los empresarios.

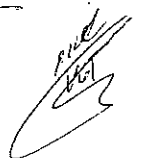
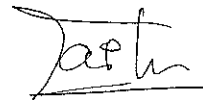
En prueba de conformidad con el contenido del presente acta, firman los integrantes de la Comisión Negociadora en señal de ratificación de su contenido y a los efectos procedentes.



C.C.O.O.



Alicia Sanz Pascal UGT



los momentos de mayor actividad comercial se producen los viernes, sábados y vísperas de festivos, por lo que este derecho no podrá hacerse efectivo en esos días.

Artículo 6º.- Retribuciones

A.- Año 2010

Para el año 2010 se pacta un incremento de las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo del 3 %, tal y como se recoge en el Anexo 1 –Tablas Salariales año 2010-.

B.- Año 2011

Con efectos de uno de enero de 2011 se procederá a incrementar las retribuciones del presente Convenio en el 1%, tal y como se recoge en el Anexo 2 –Tablas Salariales año 2011-.

En todo caso se garantiza un incremento salarial para el año 2011 del IPC real nacional.

Artículo 7º.- Contratación. Porcentaje de eventualidad

Las Empresas cuyas plantillas superen el número de cuatro trabajadores, deberán contar como mínimo con un 75 % de trabajadores con relación laboral de carácter fijo.

En este sentido, cuando se produzcan situaciones en las que no se cumpla esta circunstancia, las Empresas tendrán un plazo de tres meses para cumplir lo pactado en el párrafo anterior.

Artículo 8º.- Periodo de prueba

La duración del periodo de prueba se establece en un mes.

Artículo 9º.- Antigüedad

El número de cuatrienios que puedan devengar los trabajadores como aumento por años de servicio, queda limitado a 8, y será en la cuantía del 5% del salario establecido en las Tablas Salariales -COLUMNA 1- (Retribución mensual, Art. 6), anexas al presente Convenio, para la categoría en que esté clasificado en cada momento, y con arreglo a las normas que para su cómputo y devengo, establece el Art. 38 de la Ordenanza Laboral del Comercio. Desde el 1 de Enero de 1980, el tiempo de Aspirante o de aprendizaje será tenido en cuenta a los efectos de cómputo de antigüedad, al personal que lo efectuó con anterioridad al 1 de Enero de 1980, no se le computará dicho período a tal efecto de antigüedad. Caso de que algún trabajador tenga a fecha de 01/01/97 reconocidos más de 8 cuatrienios, los que tenga le serán respetados.

Artículo 10º.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de JULIO y NAVIDAD, serán abonadas por la Empresa a todo el personal, en la cuantía de una mensualidad de salario con que se figura a cada trabajador por categoría profesional en la TABLA SALARIAL (COLUMNA 1), más el PLUS DE CONVENIO (COLUMNA 2), es decir, por la cuantía que figura en la (COLUMNA 3), computándose asimismo los aumentos que por antigüedad le pudieran corresponder.

[Handwritten signature]
Pueh

[Handwritten signature]
COW

[Handwritten signature]
2

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL
COMERCIO DE GANADERÍA DE NAVARRA

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio afectará a todas las empresas y trabajadores con centro de trabajo en la Provincia de Navarra, cuyas actividades sean las siguientes: Comisionistas de Ganado, Abastecedores de Carne, Carnicerías, Charcuterías, Recolectores y Expendedores de subproductos de ganado, Expendedores de carne equina, Mayoristas de productos cárnicos, Detallistas de leche y sus derivados, Mayoristas y Minoristas de huevos, aves y caza, y Almacenes frigoríficos de carne. Actividades que vienen regulándose por la Ordenanza General de Comercio de fecha 24 de Julio de 1971, modificada por las órdenes del Ministerio de Trabajo de 04/06/75 y 18/02/76.

Artículo 2º.- Vigencia

La duración de este Convenio será de dos años, con efectos desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011. A los efectos previstos en el Art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se considera denunciado desde el momento de su firma.

Artículo 3º.- Absorción y compensación

Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables y absorbibles, con aumentos y mejoras que existan en cada empresa, así como con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales en el futuro sea cualquiera su concepto.

Artículo 4º.- Garantías

Las condiciones de este Convenio, tienen carácter de mínimas, por lo que aquellas que en su conjunto sobrepasen a las presentes, serán garantizadas "ad personam".

Artículo 5º.- Jornada laboral

La jornada laboral, real y efectivamente prestada, será de 1720 horas anuales para los dos años de vigencia del Convenio, repartidas en un máximo de cuarenta horas semanales.

A la hora de confeccionar el calendario en las empresas, cada trabajador tendrá derecho a reducir su jornada laboral durante dos horas cada mes, sin que puedan acumularse las de un mes con otro. Esta reducción no supondrá en ningún caso reducción de horas anuales.

Salvo acuerdo en contrario, este tiempo se disfrutará a primera hora de la mañana o de la tarde, fijándose un orden rotativo por la Empresa de forma tal que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de los establecimientos. Ambas partes entienden que

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas en las fechas según usos y costumbre de cada localidad.

Artículo 11°.- Gratificaciones en función de ventas o beneficios

Las Empresas establecerán en favor de su Personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios de modo que mejor se adapte a la organización específica de cada Empresa, sin que su cuantía pueda ser inferior en ningún caso, al importe de una mensualidad.

Las Gratificaciones a que se refiere este artículo se abonarán anualmente, salvo que por costumbre inveterada estuviere establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Artículo 12°.- Plus de convenio

Por los conceptos de puntualidad, asistencia y colaboración, se establece un Plus del 15% de los salarios vigentes de cada momento sobre la Tabla Salarial anexa (Cuantía COLUMNA 2), y que será abonado durante los 365 días del año, teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 8 y 9.

Dicho Plus de Convenio tendrá carácter de estímulo a la asistencia, puntualidad y rendimiento, y por tanto, dejará de percibirse en los casos en que no se haya realizado la jornada completa, pudiendo asimismo, ser suprimido durante un mes cuando el trabajador cometa más de cinco faltas de puntualidad o dos faltas de asistencia temporal no justificada, dentro de los 25 días de trabajo correlativos, falta de limpieza, o tenga colaboración inferior a la normal en un mes, sin embargo, se percibirá en caso de enfermedad o accidente a partir de la baja o justificante médico.

Artículo 13°.- Retribución en caso de enfermedad o accidente

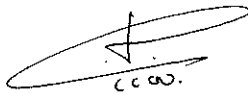
En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el trabajador perciba, a partir del día de ocurrir su baja, el Salario Base (COLUMNA 1), más el Plus de Convenio (COLUMNA 2), más la antigüedad que le pudiera corresponder.

Análogo complemento se abonará en las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por "riesgo durante el embarazo"

Artículo 14°.- Prendas de trabajo

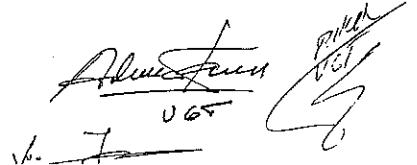
Las Empresas proveerán a sus trabajadores de ropa e indumentaria exterior de color claro, lavable y de uso exclusivo para el trabajo, calzado adecuado, cubrecabezas y redecillas en su caso, de conformidad a lo estipulado por el Art. 6 de la R.T.S. de Industrias Almacenes al por mayor y Establecimientos de Comercio al por menor de la Carne y productos elaborados. Así como prendas apropiadas para los trabajos que se realicen en cámaras congeladoras.




C.C.O.



3


U.G.S.

Artículo 15º.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, su disfrute será 16 días a elección del trabajador y 15 a elección de la empresa. El trabajador deberá conocer la fecha del comienzo de las mismas con dos meses de antelación.

Artículo 16º.- Licencias

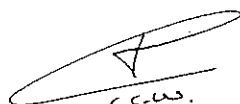
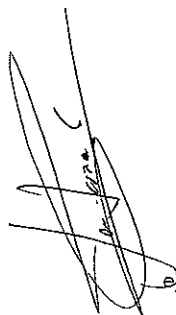
El trabajador, previo aviso y justificante, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijo.
4 días por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o hijo, de los que 3 serán laborables.
2 días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.
El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.
2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
1 día por intervención ambulatoria de familiares de primer grado.
Se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
1 día por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

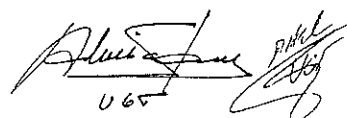
Quando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del Personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



C.C.-U.S.



U.65



Artículo 15º.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, su disfrute será 16 días a elección del trabajador y 15 a elección de la empresa. El trabajador deberá conocer la fecha del comienzo de las mismas con dos meses de antelación.

Artículo 16º.- Licencias

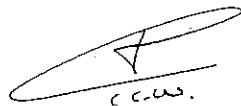
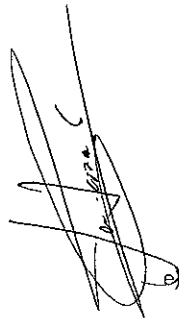
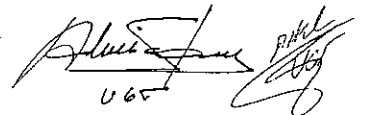
El trabajador, previo aviso y justificante, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijo.
4 días por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o hijo, de los que 3 serán laborables.
2 días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.
El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.
2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
1 día por intervención ambulatoria de familiares de primer grado.
Se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
1 día por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Quando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del Personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.


C.C.O.S.
U.G.O.

f) Aquellas parejas de hecho, previa presentación de certificación de certificado de convivencia, disfrutarán de las mismas licencias que las parejas de derecho, excepto en lo referente al apartado a) de este artículo.

g) Por el tiempo indispensable para que el trabajador pueda acudir a consulta médica.

Se considera la ampliación por desplazamiento, a partir de 50 kilómetros.

Artículo 17º.- Póliza de seguro de accidentes

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, concertarán una póliza de Seguro de Accidentes de cobertura de riesgos, a favor de todos sus trabajadores. El capital asegurado será de:

39.000 euros en caso de muerte a consecuencia de accidente.

48.000 euros en caso de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta a consecuencia de accidente.

Las nuevas pólizas deberán suscribirse a partir de la finalización de las actualmente vigentes.

Artículo 18º.- Revisión médica

Las Empresas están obligadas a realizar una revisión médica al año a todos los trabajadores. Esta revisión se efectuará en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en que la Empresa se halle inscrita. Los trabajadores tendrán derecho a conocer los resultados de dichas revisiones médicas. Las revisiones se efectuarán durante la jornada de trabajo.

Artículo 19º.- Recibo de salarios y finiquito


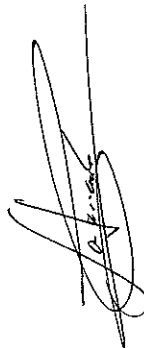
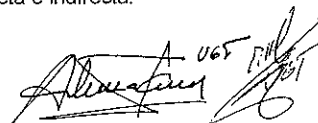
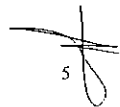
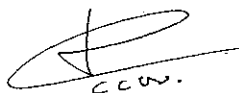
El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma, siendo el resultado final el neto a percibir. Asimismo deberá reflejar la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y núm. de la Seguridad Social.

El preaviso de extinción del Contrato deberá ir acompañado de la propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese.

Artículo 20º.- Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y Protección del embarazo:

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes par el logro de dicha igualdad los siguientes:

Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.

Igualdad de oportunidades en el empleo.
Igual salario para trabajos de igual valor
Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas de conformidad con la legislación vigente que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.

Artículo 21º.- Cláusula de descuelgue

Las empresas que en los dos últimos Ejercicios Económicos hayan experimentado pérdidas en los resultados de su cuenta de explotación, podrán dejar de aplicar las mejoras pactadas en el presente Convenio para los años 2010 y 2011, continuando con las vigentes hasta el 31/12/2009. Una vez desaparecida la negativa situación económica y desde ese mismo momento, deberán aplicar todas las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 22º.- Salud laboral

Establecer en un plazo no superior a 6 meses a partir de la publicación del Convenio una evaluación de riesgos y el plan de prevención en las empresas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23º.- Empresas de trabajo temporal

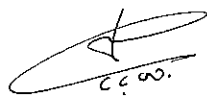
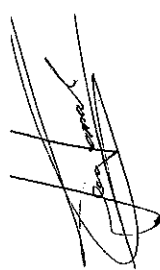
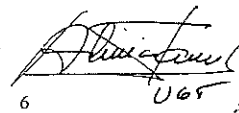
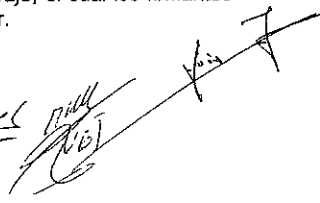
Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, solamente podrán contratar por circunstancias de la producción a través de E.T.T. a aquéllas que garanticen a los trabajadores las mismas condiciones que las empresas usuarias, es decir, aplicarles el Convenio de Comercio de la Ganadería, obligándose a no utilizar los servicios de las empresas de referencia que no garanticen estas condiciones.

Artículo 24º.- Cláusula de adhesión

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias con carácter previo, al acceso a la vía judicial, a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.


C.C.OO.
6 U.G.S.

Artículo 25º.- Jubilación parcial

En los términos y con las condiciones que fije la normativa de la seguridad social reguladora de esta materia —sin que de ninguna manera el empresario asuma ningún compromiso de mejora o garantía de la pensión de jubilación de sus trabajadores—, será optativo para el trabajador jubilarse parcialmente. La distribución de la nueva jornada se realizará de acuerdo entre la empresa y el trabajador. Se condiciona el ejercicio de esta opción al preaviso con al menos seis meses de antelación a la fecha en que deba surtir efectos la jubilación parcial.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo del trabajador que se encuentre en situación de jubilación parcial, debida a la jubilación, muerte o incapacidad del empresario, no se podrá reclamar ninguna indemnización o compensación económica por pérdidas económicas en las prestaciones de la jubilación parcial o de la futura jubilación total derivadas de esta circunstancia.

Aquellas empresas que consideren imposible atender una solicitud de jubilación parcial, en los términos del párrafo primero, deberán presentar solicitud de desvinculación de dicha jubilación ante la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, que resolverá sobre la cuestión planteada. Si la Comisión Mixta no resolviese en el plazo de dos meses, se entenderá que no es procedente la desvinculación solicitada.

La presente norma solo será de aplicación en tanto permanezcan vigentes y sin variaciones las disposiciones que actualmente —a la fecha de firma del convenio— regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Artículo 26º.- Subcontratas

Se aplicarán las mismas condiciones económicas y laborales a los trabajadores que pertenezcan a empresas subcontratadas, que presten sus servicios en centros de trabajo del ámbito del comercio de la ganadería.

Artículo 27º.- Comisión paritaria

Queda constituida una Comisión Paritaria integrada por los cuatro vocales representantes de los empresarios y los cuatro vocales representantes de los trabajadores, que han constituido la Comisión Mixta Deliberadora, con el objeto de interpretar cuantas dudas puedan surgir en la aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral y Organismos competentes.

Por parte de la representación empresarial el Gremio Provincial de empresarios Carniceros-Charcuteros de Navarra.

Por parte de la representación de los trabajadores, las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores-UGT y Comisiones Obreras CCOO, con el mismo porcentaje de representación mantenido en la mesa de negociación del presente convenio.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature with the word 'COO.' written below it. On the right, there is a larger, more complex signature, and below it, another signature with the number '7' written underneath. The signatures are arranged horizontally across the page.

ANEXO-1 TABLAS SALARIALES

AÑO 2010

Tarifa de cotización	CATEGORÍA PROFESIONAL	Columna 1ª Retribución mensual	Columna 2ª Plus de convenio	Columna 3ª TOTAL	
1	Director	1.237,34	185,62	1.422,96	
2	Jefe de Personal, Compras, Ventas	1.127,54	169,13	1.296,67	
4	Jefe Sucursal, Almacén, Jefe Establecimiento	1.127,54	169,13	1.296,67	
5	Viajante, Corredor en plaza	976,88	146,53	1.123,41	
5	Dependiente mayor	1.103,89	165,58	1.269,47	
5	Dependiente-cortador, Oficial de 1ª	1.058,64	158,80	1.217,44	
5	Dependiente-cortador, Oficial de 2ª	1.002,69	150,40	1.153,09	
5	Dependiente-cortador, Ayudante	968,25	146,23	1.113,48	
7	Aprendiz de segundo año	608,56	90,99	697,55	
11	Aprendiz de primer año	567,80	85,17	652,97	
(*)	8	Chófer carnet de 1ª (Con 10 años en la profesión)	1.058,64	158,80	1.217,44
(*)	8	Chófer carnet de 1ª	1.002,69	150,40	1.153,09
	8	Chófer carnet de 2ª y repartidor	968,25	146,25	1.113,50
	9	Capataz, Mozo especializado	933,79	140,07	1.073,86
	10	Personal de limpieza (por hora)	7,08	1,07	8,15
	3	Jefe Administrativo	1.127,54	169,13	1.296,67
	4	Contable y Administrativo, Oficial de 1ª	1.058,64	158,80	1.217,44
	5	Administrativo, Oficial de 2ª	1.002,67	150,40	1.153,07
	7	Auxiliar administrativo. Tercer año	905,81	135,67	1.041,48
	7	Auxiliar administrativo. Segundo año	882,68	132,41	1.015,09
	7	Auxiliar administrativo. Primer año	864,88	129,72	994,60
	11	Auxiliar de caja. Segundo año	606,55	90,99	697,54
	11	Auxiliar de caja. Primer año (menor de 18 años)	567,78	85,17	652,95

NOTAS ACLARATORIAS:

La Categoría de Dependiente-cortador, Ayudante, requiere tener los dos años de aprendizaje.

La Categoría de Dependiente-cortador, Oficial de 2ª, requiere tener dos años en la de Ayudante.

La Categoría de Dependiente-cortador, Oficial de 1ª, requiere tener cinco años en la de Oficial de 2ª.

(*) Cuando el vehículo que utilicen necesite Carnet de primera según el Código de la Circulación.

Cuando algún empresario tenga personal en distintas labores que las que en el convenio se especifican, se equiparán los sueldos de dicho personal a:

*Trabajos de cocina, Categoría 1ª, igual que Dependiente-Cortador, Oficial de 1ª.

*Trabajos de cocina, Ayudante, igual que Ayudante-Cortador.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'UGV' on the right, and several other initials and marks.

ANEXO-2 TABLAS SALARIALES

AÑO 2011

Tarifa de cotización	CATEGORÍA PROFESIONAL	Columna 1ª Retribución mensual	Columna 2ª Plus de convenio	Columna 3ª TOTAL
1	Director	1.249,71	187,47	1.437,18
2	Jefe de Personal, Compras, Ventas	1.138,82	170,82	1.309,64
4	Jefe Sucursal, Almacén, Jefe Establecimiento	1.138,82	170,82	1.309,64
5	Viajante, Corredor en plaza	986,65	148,00	1.134,65
5	Dependiente mayor	1.114,93	167,24	1.282,17
5	Dependiente-cortador, Oficial de 1ª	1.069,23	160,39	1.229,62
5	Dependiente-cortador, Oficial de 2ª	1.012,71	151,91	1.164,62
5	Dependiente-cortador, Ayudante	977,93	146,69	1.124,62
7	Aprendiz de segundo año	612,63	91,90	704,53
11	Aprendiz de primer año	573,48	86,02	659,50
(*)	8 Chófer carnet de 1ª (Con 10 años en la profesión)	1.069,23	160,39	1.229,62
(*)	8 Chófer carnet de 1ª	1.012,71	151,91	1.164,62
	8 Chófer carnet de 2ª y repartidor	977,93	146,70	1.124,63
9	Capataz, Mozo especializado	943,13	141,47	1.084,60
10	Personal de limpieza (por hora)	7,15	1,08	8,23
3	Jefe Administrativo	1.138,82	170,82	1.309,64
4	Contable y Administrativo, Oficial de 1ª	1.069,23	160,39	1.229,62
5	Administrativo, Oficial de 2ª	1.012,70	151,90	1.164,60
7	Auxiliar administrativo. Tercer año	914,86	137,23	1.052,09
7	Auxiliar administrativo. Segundo año	891,51	133,74	1.025,25
7	Auxiliar administrativo. Primer año	873,53	131,02	1.004,55
11	Auxiliar de caja. Segundo año	612,62	91,90	704,52
11	Auxiliar de caja. Primer año (menor de 18 años)	573,46	86,02	659,48

NOTAS ACLARATORIAS:

La Categoría de Dependiente-cortador, Ayudante, requiere tener los dos años de aprendizaje.

La Categoría de Dependiente-cortador, Oficial de 2ª, requiere tener dos años en la de Ayudante.

La Categoría de Dependiente-cortador, Oficial de 1ª, requiere tener cinco años en la de Oficial de 2ª.

(*) Cuando el vehículo que utilicen necesite Carnet de primera según el Código de la Circulación.

Cuando algún empresario tenga personal en distintas labores que las que en el convenio se especifican, se equiparán los sueldos de dicho personal a:

*Trabajos de cocina, Categoría 1ª, igual que Dependiente-Cortador, Oficial de 1ª.

*Trabajos de cocina, Ayudante, igual que Ayudante-Cortador.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle with 'CC 500' written below it, and several other signatures on the right, one of which has 'UGV' written below it.