CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO

DEL MUEBLE DE ÁLAVA-AÑOS 2015-2017

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Salarios.

Artículo 6. Retribución dominical y días festivos.

Artículo 7. Antigüedad consolidada.

Artículo 8. Gratificaciones reglamentarias.

Artículo 9. Vacaciones.

Artículo 10. Festivos.

Artículo 11. Jornada Laboral.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Artículo 13. Licencias y Permisos.

Artículo 14. Gratificación por permanencia.

Artículo 15. Ceses.

Artículo 16. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 17. Plus Extrasalarial.

Artículo 18. Dietas y Gastos de Desplazamiento.

Artículo 19. Baja por enfermedad o accidente.

Artículo 20. Ropa de Trabajo.

Artículo 21. Utillaje.

Artículo 22. Absorción y Compensación.

Artículo 23. Seguro de Accidentes.

Artículo 24. Revisión Médica.

Artículo 25. Garantías Sindicales.

Artículo 26. Comisión Paritaria.

Artículo 27. Contratos eventuales.

Artículo 28. Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 29. Contratos para la Formación.

Artículo 30. Contrato en Prácticas.

Artículo 31. Formación Profesional.

Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral.

1

E:\txema\pepe\logo.jpg

Artículo 1.Ámbito territorial.

El Presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo que,

comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la

provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la

mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el

presente Convenio, siempre que el de la provincia de donde proceda sea de

condiciones inferiores.

Artículo 2.Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se

dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de muebles.

Artículo 3.Ámbito temporal.

El Convenio comenzara a regir el día 1 de enero de 2015 y tendrá vigencia

hasta el 31 de diciembre del año 2017, considerándose denunciado

automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2017, de conformidad con que

se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio

permanecerá ultractivo por 24 meses, hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha

en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos

previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del

próximo Convenio, den comienzo en los primeros días de noviembre del año

2017, comprometiéndose la parte social a entregar, con un mes de antelación

al inicio de dichas deliberaciones, la composición de su comisión negociadora y

propuesta de Convenio.

Artículo 4.Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores fijos o eventuales,

que presten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a actividades

comerciales comprendidas en el ámbito de aplicación reseñado en los artículos

1 y 2.

2

E:\txema\pepe\logo.jpg

Artículo 5.Salarios.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán a su personal

durante la vigencia del presente Convenio, los salarios que se especifican en las

tablas salariales anexas.

Dichas tablas salariales son las resultantes de aplicar un incremento del

0,75% para el año 2016, y un 1% en el año 2017, partiendo de las

correspondientes al año 2015.

Artículo 6.Retribución dominical y días festivos.

Su importe se calculará y abonará sobre el salario del Convenio de las

diversas categorías, incrementado con la «Antigüedad Consolidada».

Artículo 7.Antigüedad consolidada.

Aquellos trabajadores que tuvieran generados a fecha 31 del 12 de 1996

derechos y cuantías en concepto de Antigüedad, mantendrán la cantidad

consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de

cada trabajador como complemento personal como concepto de «Antigüedad

Consolidada», no siendo absorbible ni compensable. Los importes

correspondientes a este concepto son los que figuran en el Anexo I de las

Tablas Salariales adjuntas.

Artículo 8.Gratificaciones reglamentarias.

Los trabajadores gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo

importe será de una mensualidad del total de los emolumentos salariales que el

trabajador perciba, y serán abonadas antes de las siguientes fechas límites:

PAGA DE MARZO: Antes del 31 de marzo.

EXTRAORDINARIA DE VERANO: Antes del 19 de julio.

EXTRAORDINARIA DE INVIERNO: Antes del 22 de diciembre.

Artículo 9.Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales

de vacaciones, que se abonarán a razón de salario real del promedio de lo

percibido por el trabajador durante los tres meses anteriores al disfrute de las

mismas.

3

E:\txema\pepe\logo.jpg

Las vacaciones se disfrutarán en verano y ello en la fecha que de común

acuerdo fijen el trabajador y el empresario. De los 30 días de vacaciones, 21 se

disfrutarán ininterrumpidamente y el resto, de común acuerdo entre ambas

partes. No podrá en ningún caso, dar comienzo las vacaciones en domingo o

día festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la

empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del

embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del

contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá

derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad

temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le

correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el

año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad

temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año

natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su

incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a

partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10.Festivos.

Se estará al calendario oficial de fiestas aprobado por la Autoridad Laboral.

Con motivo de la Romería de Olárizu se concederá vacación al personal

durante la jornada de tarde de dicho día.

Igualmente se considerará como día no laborable a todos los efectos, la

festividad de San José 19 de marzo, Patrón del Gremio, y las tardes

correspondientes al programa oficial de las Fiestas de la Virgen Blanca.

Artículo 11.Jornada laboral.

Durante toda la vigencia del Convenio, el personal comprendido en esto

Convenio tendrá una jornada laboral de trabajo efectivo equivalente a 1.752

horas anuales, a no ser que el Gobierno establezca una jornada inferior, en

cuyo caso, se estará a lo que determine, disfrutando un descanso semanal de

día y medio ininterrumpido, que se iniciará a las 13,30 horas del sábado y

finalizará a las 9 horas del lunes, salvo que previo acuerdo escrito entre

empresa y trabajador, pacten la compensación del trabajo de la tarde del

sábado con arreglo a las siguientes condiciones:

4

E:\txema\pepe\logo.jpg

Por cada hora de trabajo efectuada en las tardes de los sábados, el

trabajador dispondrá de una compensación en horas de 1,25, cuyo disfrute será

acumulativo a medias jornadas o jornadas completas, a elegir por parte del

trabajador.

Podrán ser compensadas económicamente con el porcentaje del 125%.

Artículo 12.Horas extraordinarias.

Se acuerda la no realización en la empresa de horas extraordinarias

normales, pudiendo únicamente realizarse aquellas que tengan carácter

coyuntural, que se abonarán como mínimo, con un 75% de recargo sobre la

hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias coyunturales se realicen en domingo o

festivo, el recargo será del 175%.

Si fuera necesario, se recurrirá a las medidas de contratación temporal o

parcial recogidas por la Ley.

Artículo 13.Licencias y permisos.

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, sin perjuicio de lo

establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral, por las

siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a 17 días de

permiso, a razón del salario convenio más «Antigüedad Consolidada» y

«Antigüedad Compensada». No podrán ser absorbidos por días de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa, 3 días, de los cuales 2 días al menos serán

laborables.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de: cónyuge, hijos, padres, abuelos,

nietos, hermanos naturales o políticos, 3 días, que podrán ampliarse hasta 2

más, en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad.

d) Por hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o

afinidad: 2 días.

e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, 1 día.

f) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o

especialista, siempre y cuando se justifique.

g) Un día, por traslado del domicilio habitual. Si el traslado fuera a otra

provincia. se concederán 2 días.

5

E:\txema\pepe\logo.jpg

h) Se establece además el permiso no retribuido por el tiempo indispensable

para acompañar al médico a los hijos menores de edad, siempre y cuando se

acredite que tanto el padre como la madre trabajan y tienen horarios de trabajo

coincidentes.

i) Las licencias y permisos contemplados en este artículo, serán reconocidas

a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la

convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas

o uniones de hecho, con al menos un año de anterioridad al disfrute de la

licencia.

j) Los trabajadores/as tendrán derecho a acumular una hora diaria de

reducción de jornada por lactancia en jornadas completas.

Artículo 14.Gratificación por permanencia.

Las empresas afectadas por el convenio concederán una gratificación de 30

días de jornal real a los trabajadores que, cumplida la edad de 60 años,

acrediten cinco años de servicios continuados en la empresa y causen baja en

la misma, excepto cuando dicha baja sea por despido del trabajador.

Artículo 15.Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa,

lo pondrá en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con

siete días de antelación a la fecha en que se proponga causar baja.

El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con

la indicada antelación, será causa de que la liquidación correspondiente se le

haga sobre los salarios pactados en el presente convenio.

Artículo 16.Condiciones más beneficiosas.

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones económicas

concedidas en el presente convenio colectivo, se respetarán aquellas que sean

más beneficiosas y que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por este

Convenio.

Artículo 17.Plus extrasalarial.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será

indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su

actividad laboral por los siguientes conceptos:

6

E:\txema\pepe\logo.jpg

-

-

Gastos de transporte.

Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el

plus o complemento extrasalarial que para cada nivel se fija en las tablas

anexas. Dicho plus se devengará por hora trabajada y en la cuantía que para

cada categoría profesional se señala en el anexo del presente convenio, y

como compensación de los gastos de desplazamiento o viaje al centro de

trabajo.

Artículo 18.Dietas y gastos de desplazamiento.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio, 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 resulte posible, el

personal tendrá derecho además a una dieta de 5,56 Euros y 8,68 Euros,

diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o

completa.

Cuando los trabajadores tengan que usar para el desplazamiento su vehículo

particular, se les retribuirá con un importe de 0,44 Euros por kilómetro

recorrido.

Artículo 19.Baja por enfermedad o accidente.

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, el trabajador percibirá

durante el plazo de doce meses, el 100% de su salario real.

Las empresas consultarán con los trabajadores la elección de la Mutua de

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que asuma la cobertura

de tales contingencias, si bien la elección final corresponderá en todo caso a las

empresas.

Artículo 20.Ropa de trabajo.

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se les dará dos

buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado, al año. La

primera prenda a los 15 días de su ingreso en la empresa y la segunda a los

seis meses de la anterior, así sucesivamente.

7

E:\txema\pepe\logo.jpg

Artículo 21.Utillaje.

Las empresas se comprometen a proporcionar a los trabajadores, todos los

útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 22.Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en el convenio, forman un todo o

unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas

globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos

absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, cualquiera que sea

su denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 23.Seguro de accidentes.

A partir del 1 de enero de 2015, las empresas afectadas por el Convenio, se

comprometen a mantener un seguro colectivo para todos los trabajadores del

Sector. El seguro cubrirá en caso de muerte derivada de accidente laboral

(incluido el infarto de miocardio si se produce durante la jornada laboral) una

indemnización de 27.500 Euros, y en el supuesto de invalidez absoluta por la

misma causa, la indemnización será de 38.500 Euros.

La fotocopia de la póliza del seguro se expondrá en el tablón de anuncios, o

en su defecto, se le facilitará copia a los representantes legales de los

trabajadores.

Artículo 24.Reconocimientos médicos

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su

salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos

médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo, en los

términos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas

vigentes de desarrollo.

Artículo 25.Garantías sindicales.

PRIMERO. Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido, por

motivo de pertenecer a una Asociación Sindical o por participar en las

actividades legales de la misma.

SEGUNDO. El trabajador que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo

sindical en los órganos de Gobierno, provinciales o nacionales, de una Central

Sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo. El

reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de

la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

8

E:\txema\pepe\logo.jpg

TERCERO. Las empresas notificarán al Comité o a los Delegados de Personal,

en su caso, las sanciones de despido que se produzcan y los motivos de la

misma.

CUARTO. Tanto el Comité como los Delegados de Personal serán informados

e informarán a su vez, los expedientes de crisis, regulación de plantillas,

expedientes de clasificación profesional, sistemas de incentivos y demás

competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTO. Se garantiza una reserva de hasta 40 horas laborables al mes. a los

miembros del Comité y delegados de Personal para asistir a congresos,

asambleas, consejos, juntas y otras reuniones a que fueran convocados por las

Centrales Sindicales y órganos de la Administración, en atención a su cargo

sindical.

El tiempo de ausencia se abonará como de presencia efectiva y a razón del

salario real.

Deberá justificarse ante el empresario, el motivo de la falta de presencia y el

tiempo empleado, anunciándolo con la debida antelación.

SEXTO. En las empresas que cuenten con tres o más trabajadores, éstos

podrán solicitar, por mayoría, la designación de un representante de personal,

que dispondrá como máximo de dos horas mensuales, que serán retribuidas,

para desempeñar funciones durante la jornada laboral.

Los representantes de personal utilizarán las dos horas sin detrimento y sin

menoscabo del proceso de producción y de la organización del trabajo,

poniéndolo siempre previamente en conocimiento del empresario.

SÉPTIMO. En las empresas o centros de trabajo donde existan

representantes sindicales, se pondrá a disposición de los mismos un espacio

visible y de dimensiones suficientes para fijar comunicaciones e información de

contenido sindical o de interés laboral específico en la empresa. La ubicación se

hará de tal forma que no sea visible para el público.

Artículo 26.Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una comisión paritaria,

cuya composición es la siguiente:

Presidente: El del Convenio, con funciones de moderador, con voz y sin voto,

o en su defecto, la persona en quien él delegue.

Vocales: seis vocales, tres por la representación económica y otros tres por

la parte social, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de

este Convenio de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la

mesa negociadora. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una

de las dos representaciones.

9

E:\txema\pepe\logo.jpg

Los vocales podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores. Los

asesores tendrán voz pero no voto.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la

interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio, serán sometidas al

dictamen obligatorio de esta Comisión, cuyo domicilio se fija en la sede del CRL

y del PRECO de Álava, C/ Landaberde, 35 behea / bajo – 01010 Vitoria-Gasteiz.

Artículo 27.Contratos eventuales.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las

circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo

exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será

de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres

cuartas partes del período de referencia establecido y en ningún caso podrá ser

superior a doce meses.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al

trabajador una indemnización igual a la retribución de 12 días por año de

servicio, o proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 28.Empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias de los servicios

de las ETT percibirán el 100% de la retribución pactada en el Convenio de

encuadramiento de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de

trabajo.

Artículo 29. Contratos formativos.-

Serán de aplicación para dichas modalidades la regulación general salvo las

siguientes especiales características:

Contrato en prácticas:

La retribución del trabajador durante el primero o segundo año de vigencia del

contrato será, respectivamente, del 70 ó del 80 por 100 del salario fijado para un

trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y las citadas

cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional

10

E:\txema\pepe\logo.jpg

Contrato para la formación y aprendizaje:

El contrato para la formación y aprendizaje viene regulado por las

siguientes disposiciones:

a) El contrato para la formación y aprendizaje tendrá como objeto la

adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el

adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b) El contrato para la formación y aprendizaje se podrá celebrar con

trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco

años que carezcan de cualificación profesional reconocida por

el sistema de formación profesional para el empleo o del

sistema educativo requerida para concertar un contrato en

prácticas.

c)

d)

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación

estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel

ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato.

La duración del contrato no podrá ser inferior a año ni exceder de

tres años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el

párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre

las partes, una o dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que

el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder de tres años.

Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del

mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación

mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación y

aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por

la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo

contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación

profesional. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de

Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado

contratado para la formación y aprendizaje con anterioridad a la contratación

que se pretende realizar.

e) El salario a percibir por el trabajador durante el primer año será el

75% del salario del ayudante de ventas, o del 85% durante el

segundo y tercer año del contrato, cuando se refiera a personal

mercantil, cuando se trate de personal administrativo de servicios y

actividades la referencia para la aplicación de los porcentajes

anteriores serán tomadas de la categoría de auxiliar, durante el

primero, segundo o tercer año del contrato, según la tabla salarial

del presente convenio.

11

E:\txema\pepe\logo.jpg

Artículo 30.Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de los

trabajadores del sector de la madera. A la firma del presente Convenio se

constituirá una Comisión paritaria de formación continua integrada por tres

trabajadores que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de

este Convenio, de acuerdo con su representatividad y tres representantes de

las empresas, que tendrá por objeto promover y evaluar los planes de

formación y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de

las disposiciones legales.

Las empresas propondrán a la Comisión paritaria sus necesidades de

formación en las mismas y determinar los cursos que sean de interés para la

formación de los trabajadores de este sector.

Dichos planes se ajustarán a lo establecido en los acuerdos de formación

continua a nivel tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como Estatal.

Artículo 31.Seguridad y Salud Laboral.

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las

responsabilidades que en materia de medicina, seguridad y salud laboral

vengan determinadas por las disposiciones de la Ley 31/1995 de Prevención de

Riesgos Laborales, las normas del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los

Servicios de Prevención y las mejoras desarrolladas por el presente Convenio.

Las funciones de evaluación inicial y prevención de riesgos, será asumida y

se planificará por el empresario cuando se trate de empresas de menos de 6

trabajadores, la actividad no se considere de riesgo elevado, el empresario

desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y

que el proceso productivo no esté incluido en el anexo I del Real Decreto

39/1997.

Las empresas de más de seis trabajadores, deberán concertar la acción

preventiva con un servicio de prevención ajeno, proporcionado por una Entidad

especializada. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados

por el empresario con carácter previo a esta decisión.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, se elegirá un

Delegado de Prevención. Éstos serán los representantes de los trabajadores con

funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de

personal. De 31 a 49 trabajadores, el delegado de prevención será elegido por

y entre los delegados de personal, o en su defecto por los propios trabajadores.

12

E:\txema\pepe\logo.jpg

Cuando la plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores se constituirá un

Comité de Seguridad y Salud, que será el órgano destinado a la consulta

regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención

de riesgos. Este Comité estará constituido por los Delegados de prevención de

una parte y por el empresario o sus representantes en igual número al de los

Delegados de Prevención de otra.

Los Delegados de prevención que compongan el Comité, accederán a esta

competencia mediante elección directa de los trabajadores, cuyo número

vendrá determinado en función de la plantilla del centro y de acuerdo con la

siguiente escala:

De 50 a 100

De 101 a 500

De 501 a 1.000

2

3

4

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero

sin voto, los Delegados Sindicales y los Técnicos de prevención que fueran

designados por la empresa.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa

dotados de una especial cualificación respecto a las cuestiones que se debatan

en este órgano y siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del

Comité.

El Comité de Seguridad y Salud deberá establecer sus propias normas de

funcionamiento, y este reglamento interno podrá regular la forma de proveer la

presidencia, secretaría y forma de adoptar acuerdos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter

ordinario o con periodicidad inferior siempre que lo solicite alguna de las

representaciones en el mismo.

El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de

las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a

efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

Las empresas facilitarán a los Delegados de prevención los permisos

retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de

seguridad y salud laboral que éstas concierten con Entidades especializadas en

la materia, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Para ejercer

facultades de propuesta o tomar otros acuerdos específicos, los miembros

designados por el empresario disponen de un número de votos igual al de los

representantes del personal por tener este Comité de Seguridad y salud laboral

carácter paritario.

13

E:\txema\pepe\logo.jpg

Los Delegados de prevención tendrán las garantías y el sigilo profesional que

se establecen en el artículo 37 de la vigente Ley 31/1995 de Prevención de

Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las facultades y responsabilidades

específicas siguientes, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las

disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de riesgos, así

como aplicación de las Normas del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente

antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los

programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones maquinaria y

demás aspectos del proceso productivo.

d) Transmitir a los trabajadores la información precisa relativa a las medidas

de salud o investigación de riesgo o accidente, a través de los medios que

estimen más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la

producción.

e) Informar al empresario para la adopción de medidas especiales de

protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente

peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo

aconsejen,

f) Colaborar activamente con los servicios médicos, los técnicos de Seguridad

en la implantación y control de resultados, de las medidas preventivas que

tiendan a evitar la causas de accidentes y enfermedades profesionales.

g) Solicitar la intervención y asesoramiento de Organismos especializados en

Seguridad y Salud Laboral que presten servicios de prevención ajenos previo

acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real

concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo

caso, ambas partes aceptan los resultados, de las mediciones efectuadas y

aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes

en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará

al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

h) Dispone de asesoramiento del Servicio Médico y Técnico de Seguridad en

todas las materias que profesionalmente le son propias y específicas.

14

E:\txema\pepe\logo.jpg

Artículo 32. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio.-

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,

por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores

legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el

artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas

en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de

trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de

empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional

prevé el artículo 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados

de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales

como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución

persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se

entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres

consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es

inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios,

entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas

organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los

sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la

producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en

la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el

mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el

procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo

41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que

concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá

ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo,

coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar

con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su

15

E:\txema\pepe\logo.jpg

duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte

aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no

podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio

relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las

que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la

empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del

convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las

partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá

de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la

discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención

de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán

recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos

interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83

de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas

en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el

compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en

cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período

de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los

motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables

los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran

solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución

de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando

la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la

empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los

órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por

un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para

asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco

días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de

consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los

motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos

anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo

deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

NORMAS SUPLETORIAS.-En lo no previsto en este convenio colectivo se

estará a lo dispuesto en el ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA

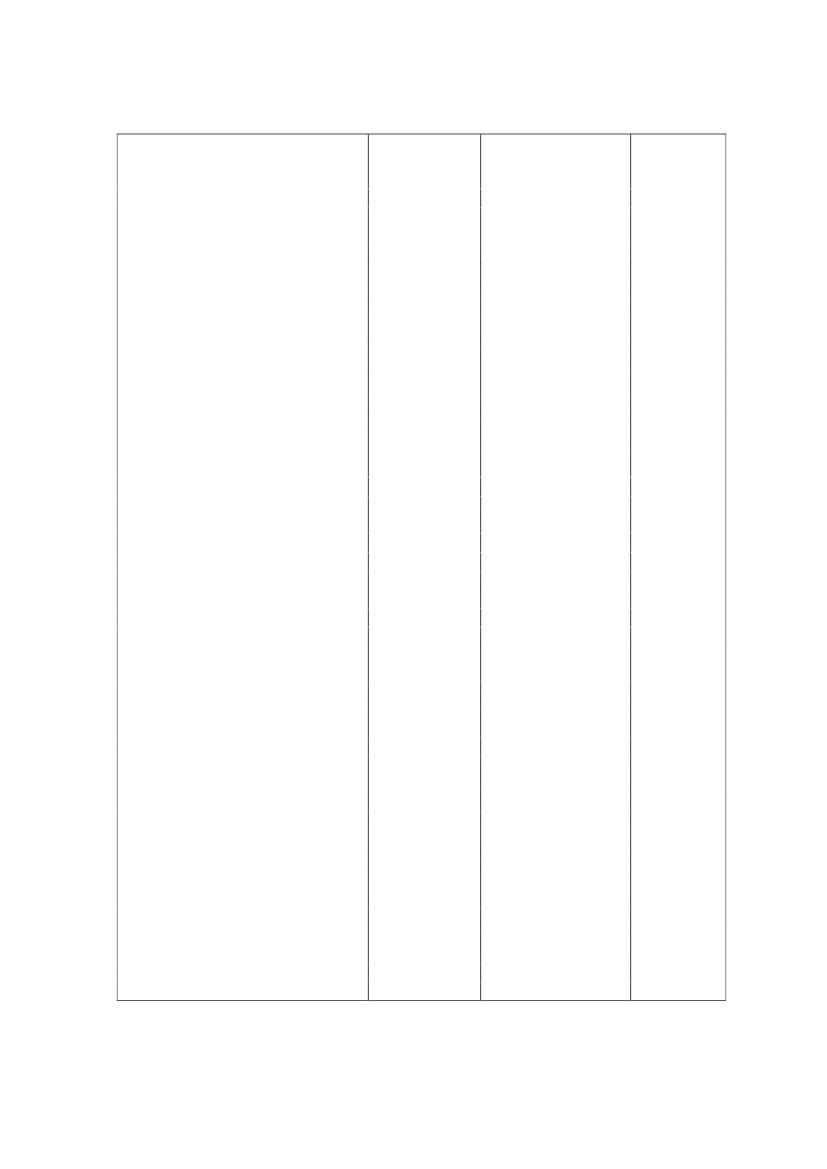
ORDENANZA DE COMERCIO publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 86

de fecha 9 de abril de 1996, y en el ACUERDO MARCO DEL COMERCIO (AMAC)

vigente en cada momento.

16

E:\txema\pepe\logo.jpg

TABLAS SALARIALES COMERCIO DEL MUEBLE AÑOS 2015

BASE

CONVENIO

CATEGORÍAS PROFESIONALES

PERSONAL MERCANTIL:

Director

Jefe de Compras y Jefe de Ventas

Encargado General

Encargado de Sección

Dependiente Mayor

Dependiente de 25 años

Dependiente de 20 a 25 años

Ayudante de Ventas

Contrato Formación primer año

Contrato Formación segundo año

Contrato Formación tercer año

Viajante

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe Administrativo

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Auxiliar

Contrato Formación primer año

Contrato Formación segundo año

Contrato Formación tercer año

PERSONAL DE SERV. Y

ACTIVIDADES:

Proyectista

Delineante

Dibujante

Conductor Montador de 1ª.

Conductor Montador

Conductor Montador de 3ª.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Escaparatista

Ayudante

Especialista

Peón

Delineante Auxiliar y Calcador

PERSONAL SUBALTERNO:

Cobrador, Conserje y Vigilante

Ordenanza y Portero

Personal Limpieza

EUROS

PLUS

EXTRASALARIAL

EUROS

GARANTIA

MES

EUROS

1.958,68

1.664,96

1.468,97

1.410,26

1.273,17

1.214,42

1.077,33

979,47

734,58

832,54

930,49

1.185,,04

1.672,81

1.371,02

1.273,11

979,41

734,59

832,52

930,45

0,72

0,55

0,52

0,51

0,44

0,44

0,34

0,32

0,28

0,29

0,31

0,32

0,52

0,50

0,44

0,32

0,29

0,29

0,31

62,57

53,19

46,93

45,05

40,67

38,80

34,42

31,29

23,47

26,60

29,73

37,86

53,44

43,80

40,67

31,29

23,47

26,60

29,72

1.567,00

1.273,16

979,47

1.410,26

1.371,12

1.331,89

1.273,16

1.214,42

1.273,16

1.077,33

1.077,33

979,47

979,47

1.077,33

1.047,89

881,44

0,52

0,44

0,32

0,51

0,51

0,44

0,44

0,44

0,44

0,34

0,34

0,32

0,32

0,34

0,34

0,32

50,06

40,67

31,29

45,05

43,80

42,55

40,67

38,80

40,67

34,42

34,42

31,29

31,29

34,42

33,48

28,16

Artículo 18. Dietas y gastos de desplazamiento 2015

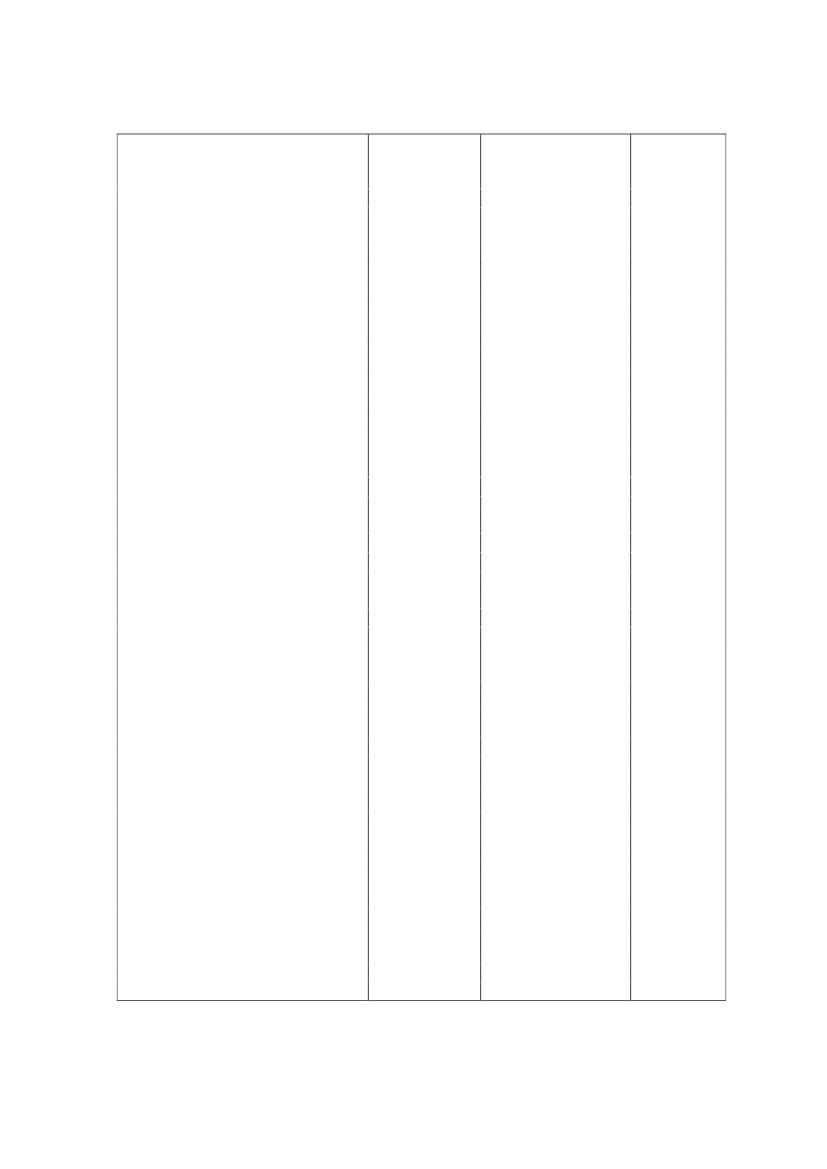
-Media jornada: 5,56€

-Jornada completa: 8,68 €

-Gastos de desplazamiento: 0,44 €/km.

17

E:\txema\pepe\logo.jpg

TABLAS SALARIALES COMERCIO DEL MUEBLE AÑOS 2016

BASE

CONVENIO

CATEGORÍAS PROFESIONALES

PERSONAL MERCANTIL:

Director

Jefe de Compras y Jefe de Ventas

Encargado General

Encargado de Sección

Dependiente Mayor

Dependiente de 25 años

Dependiente de 20 a 25 años

Ayudante de Ventas

Contrato Formación primer año

Contrato Formación segundo año

Contrato Formación tercer año

Viajante

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe Administrativo

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Auxiliar

Contrato Formación primer año

Contrato Formación segundo año

Contrato Formación tercer año

PERSONAL DE SERV. Y

ACTIVIDADES:

Proyectista

Delineante

Dibujante

Conductor Montador de 1ª.

Conductor Montador

Conductor Montador de 3ª.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Escaparatista

Ayudante

Especialista

Peón

Delineante Auxiliar y Calcador

PERSONAL SUBALTERNO:

Cobrador, Conserje y Vigilante

Ordenanza y Portero

Personal Limpieza

EUROS

PLUS

EXTRASALARIAL

EUROS

GARANTIA

MES

EUROS

1.973,37

1.677,45

1.479,99

1.420,84

1.282,72

1.223,53

1.085,41

986,82

740,09

838,78

937,47

1.193,93

1.685,36

1.381,30

1.282,66

986,76

740,10

838,76

937,43

0,73

0,55

0,52

0,51

0,44

0,44

0,34

0,32

0,28

0,29

0,31

0,32

0,52

0,50

0,44

0,32

0,29

0,29

0,31

14,69

12,49

11,02

10,58

9,55

9,11

8,08

7,35

5,51

6,24

6,98

8,89

12,55

10,28

9,55

7,35

5,51

6,24

6,98

1.578,75

1.282,71

986,82

1.420,84

1.381,40

1.341,88

1.282,71

1.223,53

1.282,71

1.085,41

1.085,41

986,82

986,82

1.085,41

1.055,75

888,05

0,52

0,44

0,32

0,51

0,51

0,44

0,44

0,44

0,44

0,34

0,34

0,32

0,32

0,34

0,34

0,32

11,75

9,55

7,35

10,58

10,28

9,99

9,55

9,11

9,55

8,08

8,08

7,35

7,35

8,08

7,86

6,61

Artículo 18. Dietas y gastos de desplazamiento 2016:

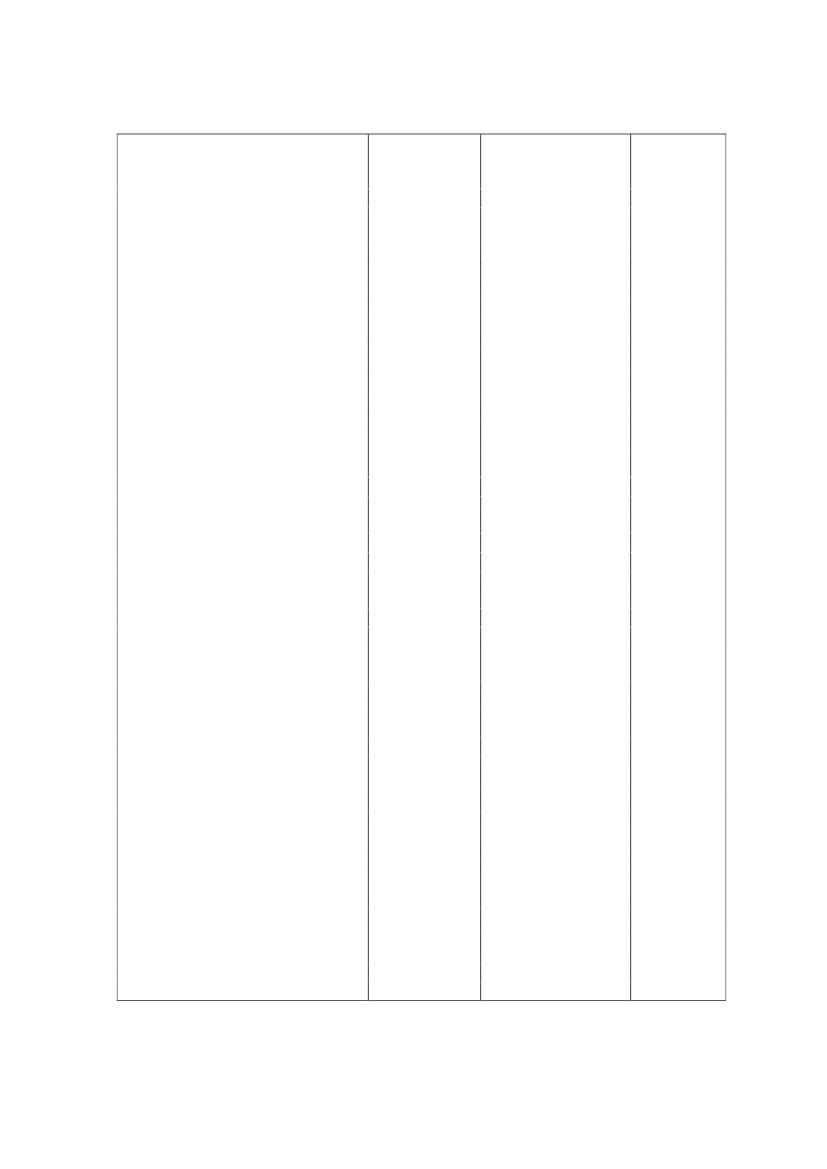
-Media jornada: 5,60 €

-Jornada completa: 8,75 €

-Gastos de desplazamiento: 0,44 €/km

18

E:\txema\pepe\logo.jpg

TABLAS SALARIALES COMERCIO DEL MUEBLE AÑOS 2017

BASE

CONVENIO

CATEGORÍAS PROFESIONALES

PERSONAL MERCANTIL:

Director

Jefe de Compras y Jefe de Ventas

Encargado General

Encargado de Sección

Dependiente Mayor

Dependiente de 25 años

Dependiente de 20 a 25 años

Ayudante de Ventas

Contrato Formación primer año

Contrato Formación segundo año

Contrato Formación tercer año

Viajante

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe Administrativo

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Auxiliar

Contrato Formación primer año

Contrato Formación segundo año

Contrato Formación tercer año

PERSONAL DE SERV. Y

ACTIVIDADES:

Proyectista

Delineante

Dibujante

Conductor Montador de 1ª.

Conductor Montador

Conductor Montador de 3ª.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Escaparatista

Ayudante

Especialista

Peón

Delineante Auxiliar y Calcador

PERSONAL SUBALTERNO:

Cobrador, Conserje y Vigilante

Ordenanza y Portero

Personal Limpieza

EUROS

PLUS

EXTRASALARIAL

EUROS

GARANTIA

MES

EUROS

1.993,10

1.694,22

1.494,79

1.435,05

1.295,55

1.235,76

1.096,26

996,68

747,49

847,17

946,84

1.205,87

1.702,21

1.395,12

1.295,48

996,62

747,50

847,15

946,80

0,73

0,56

0,53

0,52

0,45

0,45

0,35

0,33

0,28

0,30

0,32

0,33

0,53

0,51

0,45

0,33

0,30

0,30

0,32

19,73

16,77

14,8

14,21

12,83

12,23

10,85

9,86

7,40

8,39

9,37

11,94

16,85

13,82

12,82

9,86

7,40

8,39

9,37

1.594,54

1.295,54

996,68

1.435,05

1.395,22

1.355,30

1.295,54

1.235,76

1.295,54

1.096,26

1.096,26

996,68

996,68

1.096,26

1.066,31

896,93

0,53

0,45

0,33

0,52

0,52

0,45

0,45

0,45

0,45

0,35

0,35

0,33

0,33

0,35

0,35

0,33

15,79

12,83

9,86

14,21

13,82

13,42

12,83

12,23

12,83

10,85

10,85

9,86

9,86

10,85

10,56

8,88

Artículo 18. Dietas y gastos de desplazamiento 2017:

-Media jornada: 5,66 €

-Jornada completa: 8,83 €

-Gastos de desplazamiento: 0,45 €/km

19

E:\txema\pepe\logo.jpg

ANEXO I

-

IMPORTE DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA "CONVENIO COMERCIO DE MUEBLES DE ALAVA AÑO 1997"

1 CUATRIENIO 2 CUATRIENIOS 3 CUATRIENIOS 4 CUATRIENIOS 5 CUATRIENIOS 6 CUATRIENIOS 7 CUATRIENIOS 8 CUATRIENIOS 9 CUATRIENIOS

777,87

661,20

583,38

560,06

505,63

482,28

427,84

388,98

470,62

664,35

544,50

505,63

388,98

622,30

505,63

388,98

560,06

544,50

528,94

505,63

482,28

505,63

427,84

427,84

388,98

388,98

427,84

416,16

350,05

1.555,73

1.322,41

1.166,77

1.120,12

1.011,26

964,55

855,69

777,94

941,25

1.328,70

1.089,01

1.011,25

777,94

1.244,60

1.011,25

777,94

1.120,12

1.089,01

1.057,88

1.011,25

964,55

1.011,25

855,69

855,69

777,94

777,94

855,69

832,32

700,09

2.333,60

1.983,62

1.750,16

1.680,18

1.516,89

1.446,82

1.283,53

1.166,92

1.411,86

1.993,05

1.633,52

1.516,88

1.166,92

1.866,90

1.516,88

1.166,92

1.680,18

1.633,52

1.586,82

1.516,88

1.446,82

1.516,88

1.283,53

1.283,53

1.166,92

1.166,92

1.283,53

1.248,48

1.050,14

3.111,46

2.644,82

2.333,55

2.240,24

2.022,52

1.929,10

1.711,38

1.555,89

1.882,48

2.657,39

2.178,03

2.022,50

1.555,89

2.489,21

2.022,50

1.555,89

2.240,24

2.178,03

2.115,75

2.022,50

1.929,10

2.022,50

1.711,38

1.711,38

1.555,89

1.555,89

1.711,38

1.664,63

1.400,18

3.889,34

3.306,02

2.916,93

2.800,30

2.528,15

2.411,37

2.139,22

1.944,87

2.353,11

3.321,75

2.722,53

2.528,13

1.944,87

3.111,51

2.528,13

1.944,87

2.800,30

2.722,53

2.644,69

2.528,13

2.411,37

2.528,13

2.139,22

2.139,22

1.944,87

1.944,87

2.139,22

2.080,79

1.750,23

4.667,20

3.967,23

3.500,32

3.360,36

3.033,78

2.893,65

2.567,07

2.333,84

2.823,73

3.986,09

3.267,04

3.033,75

2.333,84

3.733,81

3.033,75

2.333,84

3.360,36

3.267,04

3.173,63

3.033,75

2.893,65

3.033,75

2.567,07

2.567,07

2.333,84

2.333,84

2.567,07

2.496,95

2.100,27

5.445,07

4.628,44

4.083,71

3.920,42

3.539,41

3.375,93

2.994,92

2.722,81

3.294,35

4.650,45

3.811,54

3.539,38

2.722,81

4.356,11

3.539,38

2.722,81

3.920,42

3.811,54

3.702,57

3.539,38

3.375,93

3.539,38

2.994,92

2.994,92

2.722,81

2.722,81

2.994,92

2.913,11

2.450,32

6.222,93

5.289,64

4.667,09

4.480,49

4.045,04

3.858,20

3.422,76

3.111,79

3.764,97

5.314,79

4.356,05

4.045,00

3.111,79

4.978,41

4.045,00

3.111,79

4.480,49

4.356,05

4.231,50

4.045,00

3.858,20

4.045,00

3.422,76

3.422,76

3.111,79

3.111,79

3.422,76

3.329,26

2.800,36

7.000,80

5.950,85

5.250,48

5.040,54

4.550,67

4.340,47

3.850,60

3.500,76

4.235,59

5.979,14

4.900,56

4.550,63

3.500,76

5.600,71

4.550,63

3.500,76

5.040,54

4.900,56

4.760,44

4.550,63

4.340,47

4.550,63

3.850,60

3.850,60

3.500,76

3.500,76

3.850,60

3.745,42

3.150,41

CATEGORíAS PROFESIONALES

PERSONAL MERCANTIL:

Director

Jefe de Compras y Jefe de Ventas

Encargado General

Encargado de Sección

Dependiente Mayor

Dependiente de 25 años

Dependiente de 20 a 25 años

Ayudante de Ventas

Viajante

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe Administrativo

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Auxiliar

PERSONAL DE SERV. Y ACTIVIDADES:

Proyectista

Delineante

Dibujante

Conductor Montador de 1ª.

Conductor Montador

Conductor Montador de 3ª.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Escaparatista

Ayudante

Especialista

Peón

Delineante Auxiliar y Calcador

PERSONAL SUBALTERNO:

Cobrador, Conserje y Vigilante

Ordenanza y Portero

Personal Limpieza

20