

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo del sector del Comercio del Mueble de Álava

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014 para el Sector del Comercio del Mueble de Álava. Código convenio núm. 01000355011981.

ANTECEDENTES

El día 6 de mayo de 2014 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 7 de abril de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de junio de 2014

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo del Comercio del Mueble de Álava

2013-2014

- 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 en prácticas y de formación.
- Artículo 30. Formación profesional
- Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

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 comenzará a regir el día 1 de enero de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2014, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 24 meses, hasta el 31 de diciembre de 2016, 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 2014, 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 y trabajadoras 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.

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 la tabla salarial anexa.

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 y trabajadoras que tuvieran generados a fecha 31 de diciembre 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/a 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 y trabajadoras gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos salariales que el trabajador/a perciba, y serán abonadas antes de las siguientes fechas límites:

Paga de beneficios: 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/a durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán en verano y ello en la fecha que de común acuerdo fijen el trabajador/a 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 ET, 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/a 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 este 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: 00 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:

Por cada hora de trabajo efectuada en las tardes de los sábados, el trabajador/a 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/a.

Podrán ser compensadas económicamente con el porcentaje del 125 por ciento.

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 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias coyunturales se realicen en domingo o festivo, el recargo será del 175 por ciento.

Si fuera necesario, se recurrirá a las medidas de contratación temporal o parcial recogidas por la Ley.

Artículo 13. Licencias y permisos

El trabajador/a 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/as, padres-madres, abuelos/as, nietos/as, hermanas/os 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-madres, hijos/as y hermanas/os 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.

h) Se establece además el permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos/as 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 y trabajadoras 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/a.

Artículo 15. Ceses

El trabajador/a 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/a, 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 y trabajadoras afectados por este convenio.

Artículo 17. Plus extrasalarial

Con independencia del salario pactado en este convenio, el trabajador/a será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

- 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 y trabajadoras 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/a percibirá durante el plazo mínimo de doce meses, el 100 por ciento de su salario real.

Las empresas consultarán con los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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.

Artículo 21. Utilaje

Las empresas se comprometen a proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, 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 2013, las empresas afectadas por el convenio, se comprometen a mantener un seguro colectivo para todos los trabajadores y trabajadoras 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 les facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 24. Reconocimientos médicos

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras 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/a 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/a 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/a tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

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/a, anunciándolo con la debida antelación.

Sexto. En las empresas que cuenten con tres o más trabajadores y trabajadoras, 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.

Los vocales podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores. Los asesores tendrán voz pero no voto.

Cuando 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 Territorial de Álava del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO), calle Landaberde, 35 bajo, CP 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/a 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 y trabajadoras puestos a disposición de empresas usuarias de los servicios de las ETT percibirán el 100 por ciento de la retribución pactada en el convenio de encuadramiento de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo.

Artículo 29. Contratos en prácticas y de formación

Serán de aplicación para dichas modalidades la regulación general salvo las siguientes especiales características:

— Contrato en prácticas:

La retribución del trabajador/a 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/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional

— Contrato de formación:

El contrato para la formación viene regulado por las siguientes disposiciones:

a) El contrato para la formación 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 se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras 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) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador/a en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un 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, el trabajador/a 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/a ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

e) El salario a percibir por el trabajador/a durante el primer año será el 75 por ciento del salario del ayudante de ventas, o del 85 por ciento 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.

Artículo 30. Formación profesional

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras del sector de la madera. A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión paritaria de formación continua integrada por tres trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras, 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.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, se elegirá un Delegado de Prevención. Éstos serán los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Hasta 30 trabajadores y trabajadoras, el delegado de prevención será el delegado de personal. De 31 a 49 trabajadores y trabajadoras, el delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal, o en su defecto por los propios trabajadores y trabajadoras.

Cuando la plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras, cuyo número vendrá determinado en función de la plantilla del centro y de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	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 y trabajadoras 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.

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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 las 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.

Artículo 32. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 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 «BOE» de fecha 20 de febrero de 2012.

Tablas salariales Comercio del Mueble años 2013-2014

	BASE CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL	GARANTÍA MES
CATEGORÍAS PROFESIONALES	EUROS	EUROS	EUROS
Personal mercantil:			
Director/a	1.958,68	0,72	62,57
Jefe de compras y jefe de ventas	1.664,96	0,55	53,19
Encargado/a general	1.468,97	0,52	46,93
Encargado/a de sección	1.410,26	0,51	45,05
Dependiente mayor	1.273,17	0,44	40,67
Dependiente de 25 años	1.214,42	0,44	38,80
Dependiente de 20 a 25 años	1.077,33	0,34	34,42
Ayudante de ventas	979,47	0,32	31,29
Contrato formación primer año	734,58	0,28	23,47
Contrato formación segundo año	832,54	0,29	26,60
Contrato formación tercer año	930,49	0,31	29,73
Viajante	1.185,04	0,32	37,86
Personal administrativo:			
Jefe Administrativo	1.672,81	0,52	53,44
Oficial 1ª.	1.371,02	0,50	43,80
Oficial 2ª.	1.273,11	0,44	40,67
Auxiliar	979,41	0,32	31,29
Contrato formación primer año	734,59	0,29	23,47
Contrato formación segundo año	832,52	0,29	26,60
Contrato formación tercer año	930,45	0,31	29,72
Personal de serv. y actividades:			
Proyectista	1.567,00	0,52	50,06
Delineante	1.273,16	0,44	40,67
Dibujante	979,47	0,32	31,29
Conductor/a montador de 1ª.	1.410,26	0,51	45,05
Conductor/a montador	1.371,12	0,51	43,80
Conductor/a montador de 3ª.	1.331,89	0,44	42,55
Oficial de 1ª.	1.273,16	0,44	40,67
Oficial de 2ª.	1.214,42	0,44	38,80
Escaparatista	1.273,16	0,44	40,67
Ayudante	1.077,33	0,34	34,42
Especialista	1.077,33	0,34	34,42
Peón	979,47	0,32	31,29
Delineante auxiliar y calcador	979,47	0,32	31,29
Personal subalterno:			
Cobrador, conserje y vigilante	1.077,33	0,34	34,42
Ordenanza y portero	1.047,89	0,34	33,48
Personal limpieza	881,44	0,32	28,16

**Anexo I - Importe de la antigüedad consolidada
"Convenio Comercio de Muebles de Álava año 1997"**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	1 CUATRIENIO	2 CUATRIENIOS	3 CUATRIENIOS	4 CUATRIENIOS	5 CUATRIENIOS	6 CUATRIENIOS	7 CUATRIENIOS	8 CUATRIENIOS	9 CUATRIENIOS
Personal mercantil:									
Director/a	777,87	1.555,73	2.333,60	3.111,46	3.889,34	4.667,20	5.445,07	6.222,93	7.000,80
Jefe de compras y jefe de ventas	661,20	1.322,41	1.983,62	2.644,82	3.306,02	3.967,23	4.628,44	5.289,64	5.950,85
Encargado general	583,38	1.166,77	1.750,16	2.333,55	2.916,93	3.500,32	4.083,71	4.667,09	5.250,48
Encargado de sección	560,06	1.120,12	1.680,18	2.240,24	2.800,30	3.360,36	3.920,42	4.480,49	5.040,54
Dependiente mayor	505,63	1.011,26	1.516,89	2.022,52	2.528,15	3.033,78	3.539,41	4.045,04	4.550,67
Dependiente de 25 años	482,28	964,55	1.446,82	1.929,10	2.411,37	2.893,65	3.375,93	3.858,20	4.340,47
Dependiente de 20 a 25 años	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Ayudante de ventas	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Viajante	470,62	941,25	1.411,86	1.882,48	2.353,11	2.823,73	3.294,35	3.764,97	4.235,59
Personal administrativo:									
Jefe administrativo	664,35	1.328,70	1.993,05	2.657,39	3.321,75	3.986,09	4.650,45	5.314,79	5.979,14
Oficial 1º.	544,50	1.089,01	1.633,52	2.178,03	2.722,53	3.267,04	3.811,54	4.356,05	4.900,56
Oficial 2º.	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Auxiliar	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Personal de serv. y actividades:									
Proyectista	622,30	1.244,60	1.866,90	2.489,21	3.111,51	3.733,81	4.356,11	4.978,41	5.600,71
Delineante	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Dibujante	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Conductor/a montador de 1º.	560,06	1.120,12	1.680,18	2.240,24	2.800,30	3.360,36	3.920,42	4.480,49	5.040,54
Conductor/a montador	544,50	1.089,01	1.633,52	2.178,03	2.722,53	3.267,04	3.811,54	4.356,05	4.900,56
Conductor/a montador de 3º.	528,94	1.057,88	1.586,82	2.115,75	2.644,69	3.173,63	3.702,57	4.231,50	4.760,44
Oficial de 1º.	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Oficial de 2º.	482,28	964,55	1.446,82	1.929,10	2.411,37	2.893,65	3.375,93	3.858,20	4.340,47
Escaparatista	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Ayudante	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Especialista	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Peón	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Delineante auxiliar y calgador	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Personal subalterno:									
Cobrador, conserje y vigilante	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Ordenanza y portero	416,16	832,32	1.248,48	1.664,63	2.080,79	2.496,95	2.913,11	3.329,26	3.745,42
Personal limpieza	350,05	700,09	1.050,14	1.400,18	1.750,23	2.100,27	2.450,32	2.800,36	3.150,41