

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Mueble de Zaragoza

Núm. 6.050

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de Zaragoza (código de convenio 50000295011982), suscrito el día 9 de mayo de 2014, de una parte por los empresarios del comercio del mueble de Zaragoza y Aragón (ACOMZA), en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 14 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de mayo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE ZARAGOZA PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015

Artículo 1.º *Ámbito funcional.* — El presente convenio afecta a los empresarios y trabajadores cuya actividad sea la del comercio del mueble y como ámbito territorial está encuadrado en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Vigencia del convenio.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, teniendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2014 y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2015, si bien la jornada laboral pactada coincidirá con la vigencia del convenio.

Art. 3.º *Autodenuncia del convenio.* — La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia; el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Art. 4.º *Control-obligatoriedad.* — El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se les reconozca el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 5.º *Unidad del convenio.* — El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador, en su respectiva categoría; por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse.

Art. 6.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

En lo económico para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 7.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 8.º *Comisión paritaria.* — La comisión paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe, debiendo adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de siete días desde su recepción.

B) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

C) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

D) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

Composición: La comisión estará compuesta por cuatro miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la comisión: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: ACOMZA, plaza de Roma bloque F1, 1.ª planta, de Zaragoza; CC.OO., paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, de Zaragoza; y UGT, calle Joaquín Costa, 1, 3.ª planta, de Zaragoza. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 9.º *Gratificaciones.* — Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán con fechas 15 de julio y 15 de diciembre de cada año, con el equivalente al importe de una mensualidad a salario base más complemento "ad personam" cada una de ellas, de acuerdo con las tablas del convenio.

Se concede una paga anual denominada "de octubre", consistente en una mensualidad del salario base establecido en convenio, haciéndose efectiva a todo el personal el día 11 de octubre de cada año.

Se concede una paga anual denominada "de marzo", consistente en una mensualidad del salario base establecido en convenio, haciéndose efectiva a todo el personal el día 15 de marzo de cada año.

El importe de estas gratificaciones podrá prorratearse a lo largo del año por acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 10. *Vacaciones.* — El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones al año, pudiendo, de acuerdo con la empresa y el trabajador, fraccionarlos, siempre y cuando se concedan veintinueve días continuados, de junio a septiembre, ambos inclusive.

La trabajadora podrá acumular al período de vacaciones de forma consecutiva al período de maternidad y al permiso por lactancia.

Art. 11. *Antigüedad.* — Las partes firmantes acuerdan que con efectos del 30 de junio de 1999 quede congelado el actual complemento de antigüedad, todo ello en consonancia con lo dispuesto en el artículo 25 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que permite disponer a las partes de tal complemento salarial.

En su sustitución se establece un complemento "ad personam" que recoja la cuantía que a la fecha citada (30 de junio de 1999) viniera percibiendo cada trabajador con carácter individual por el concepto de antigüedad. Incrementada, si procediese, por la parte de cuatrienio en tránsito de devengo, a razón de 0,10% por mes transcurrido desde la fecha de inicio del devengo hasta el 30 de junio de 1999.

Dicho complemento “ad personam” no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, revalorizándose anualmente a partir del 1 de enero del 2000 a razón del índice de precios al consumo real del año anterior.

Como medida excepcional, para los años 2014 y 2015 no se aplicará revalorización alguna sobre las cantidades que los trabajadores perciban por este concepto.

En consecuencia, el personal afectado por el presente convenio no devengará nuevas cuantías derivadas del anterior complemento de antigüedad, y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

Art. 12. *Jornada de trabajo y horario laboral.* — La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo; 1.788 horas en cómputo anual.

La reducción de cuatro horas a partir de 2009 tendrá lugar preferentemente en la tarde de Nochebuena.

Cuando en la jornada matinal se trabajen más de cinco horas continuadas se concederá un descanso de quince minutos, computándose como tiempo trabajado.

El horario laboral se pactará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose a estos la festividad del sábado por la tarde.

No obstante, previo acuerdo entre la empresa y los vendedores, se podrá pactar la ampliación del horario de trabajo a la tarde del sábado.

Para los trabajadores afectos a almacén y reparto, la jornada semanal se entenderá la comprendida entre lunes y viernes, ambos inclusive.

El Sábado Santo se considerará festivo a efectos laborales, aunque, no obstante, los empresarios podrán arbitrar las medidas necesarias para mantener abiertos sus establecimientos.

• Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario y flexibilización:

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de nueve horas máximo, respetando el descanso de doce horas entre jornadas de trabajo, mientras no sea modificado por el Estatuto de los Trabajadores.

Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar el porcentaje que se establece en el Estatuto de los Trabajadores de la jornada anual de cada trabajador y que en este momento se cifra en noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. La aplicación de la flexibilidad diaria a los trabajadores a tiempo parcial no podrá suponer en ningún caso una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos.

Estas horas deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente, solicitando el trabajador con quince días de antelación su disfrute. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre siguiente a aquel en que se produjo la realización de las mismas. El cómputo de las horas de flexibilización será en todo caso por año natural.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación la flexibilización, salvo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador/a en cada centro, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día será considerado como hora extra, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista, que deberá preavisarse al trabajador con siete días de antelación al momento de su realización.

Art. 13. *Prestación por invalidez o muerte.* — Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 28.000 euros, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sobreviniera la muerte, la empresa abonará la cantidad de 25.000 euros, a tanto alzado y por una sola vez, a los beneficiarios del mismo, o en su defecto a la viuda o derechohabientes, en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

Para cubrir estas prestaciones, que no serán acumulables, las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán una póliza de seguro de la que tendrán una copia a disposición de los trabajadores.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la publicación del presente convenio y seguirá vigente hasta la publicación del siguiente, manteniéndose hasta entonces las cantidades vigentes en el convenio anterior.

Art. 14. *Retribuciones.* — Las retribuciones serán las que se determinan en las tablas salariales que acompañan al presente convenio.

Para el año 2014 se aplicará sobre las tablas del 2013 un 0,30%, afectando al salario base y COR, abonándose el 31 de diciembre de 2014 en una paga única a cada trabajador, cuyo importe no se incorporará a las tablas salariales del año 2014, ni será consolidable.

Para el año 2015 se incrementarán las tablas salariales de 2014 sobre el salario base, COR y plus de transporte en el 0,50%.

Excepcionalmente, aquellos complementos salariales que viniera percibiendo el trabajador no podrán ser absorbidos por la subida salarial pactada para los años de vigencia del presente convenio.

• Revisión salarial:

Para la vigencia del convenio no se aplicará ninguna cláusula de revisión.

Art. 15. *Carencia de otras retribuciones.* — Se establece en el presente convenio que aquellos trabajadores que perciban en sus empresas únicamente el salario base del convenio, más “ad personam”, en caso de corresponderles serán retribuidos, además, por cada día efectivo de trabajo con el importe del 15% de su salario base diario, y por el concepto que se pacta de “carencia de otras retribuciones”, calculado sobre las tablas salariales del presente convenio.

La empresa que abone cualquier otra retribución distinta del salario base, excepción hecha del complemento “ad personam”, no vendrá obligada a pagar dicho concepto, sino hasta la diferencia en su caso entre el conjunto de aquellas retribuciones y lo anteriormente establecido.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos, o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si un trabajador no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema, perderá el derecho a la percepción de la “carencia de otras retribuciones”.

Art. 16. *Plus de transporte.* — En compensación por la supresión de la jubilación anticipada, este concepto se incrementará durante la vigencia de este convenio en igual medida que las retribuciones. Así, se establece para 2014 su importe en 4,10 euros por día trabajado, y para el año 2015 se aplicará el mismo criterio de incremento que se ha acordado en el artículo 14 del presente convenio.

Art. 17. *Dietas, salidas y viajes.* — El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Art. 18. *Retirada del permiso de conducir.* — Cuando a un conductor, viajante o corredor de plaza, le sea retirado temporalmente el carné de conducir, la empresa proporcionará a dicho conductor un puesto de trabajo en la misma, percibiendo en este tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

Este artículo tendrá vigencia siempre que la retirada del carné sea como consecuencia de accidente o falta ocurrida conduciendo el vehículo de la empresa y ejerciendo su trabajo, y que no sea por negligencia que esté calificada como falta grave.

Art. 19. *Uniforme de trabajo.* — A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes y/o equipos, en concepto de útiles de trabajo, de los conocidos y típicos para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, siendo su uso obligatorio por parte de los trabajadores.

La provisión de tales equipos se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador en número de dos equipos, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Art. 20. *Revisión médica.* — De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, las empresas afectadas por el presente convenio someterán a sus trabajadores a una revisión médica anual. Las empresas podrán determinar que dicha revisión se efectúe en la mutua con la que tengan concertados los servicios médicos.

Art. 21. *Embarazo.* — Durante la vigencia de este convenio, y faltando acuerdo entre la empresa y la mujer trabajadora, la comisión paritaria establecida en el artículo 8.º podrá reunirse para valorar la posibilidad de cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada cuyas circunstancias de su gestación le impidan realizar su trabajo habitual.

Art. 22. *Permiso parental y por maternidad.* — Los/as trabajadores/as, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, podrán solicitar un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, en los términos establecidos por la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, siempre que este sea solicitado con una antelación mínima de dos meses, debiendo solicitar con una antelación de dos meses la reincorporación a la empresa al finalizar dicho período de excedencia.

Art. 23. *Lactancia.* — Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la jornada.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho con la misma finalidad por la acumulación en jornadas completas; en este caso las jornadas de reducción ascenderán a doce días laborables.

Art. 24. *Parejas convivientes.* — Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que convivan en común y acreditando fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho.

Art. 25. *Acoso sexual.* — Como consecuencia de lo establecido en la legislación vigente sobre el respeto a la intimidad del/de la trabajador/a y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del/de la trabajador/a con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Art. 26. *Licencias retribuidas.* — Los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar de licencia retribuida el día de la boda de padres, hijos o hermanos del trabajador, previa justificación ante la empresa, y solicitándolo con una antelación de siete días como mínimo.

Art. 27. *Licencias no retribuidas.* — Los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar hasta dos días de licencia no retribuidos al año, solicitándolo a la empresa con una antelación mínima de siete días, no pudiendo ser solicitados en puentes, en días anteriores o posteriores a días festivos, ni a principio o final de vacaciones previo acuerdo entre empresa y trabajador, estos dos días podrán fraccionarse en cuatro medias jornadas.

Asimismo, los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar de un día de licencia no retribuida por boda fuera de la provincia de padres, hijos o hermanos del trabajador, previa justificación ante la empresa y solicitándolo con una antelación de siete días como mínimo.

Las empresas podrán conceder a sus trabajadores licencias no retribuidas en circunstancias especialísimas de enfermedad de hijos u otras similares que hagan conveniente su concesión. En caso de negativa empresarial, se someterá la cuestión a la comisión paritaria del convenio.

La empresa deducirá de los haberes del trabajador solicitante las partes proporcionales correspondientes a salario, vacaciones, pagas extraordinarias, Seguridad Social y demás emolumentos que componen la retribución del trabajador.

Art. 28. *Formación profesional.* — Es objetivo prioritario de la Asociación de Comerciantes de Muebles de Zaragoza la formación continuada de los trabajadores integrantes del sector.

ACOMZA, en colaboración con distintos organismos, organizará y patrocinará los cursos necesarios y en las especialidades que se requieran, para satisfacer las necesidades del sector y adecuar a los trabajadores del mismo al cambio y evolución constante que se produzca, así como facilitar a través de la formación la incorporación de nuevos trabajadores.

En función del calendario establecido para la realización de los cursos, empresas y trabajadores fijarán la forma de asistencia a los mismos.

Art. 29. *Compromiso de empleo.* — Todas las empresas deberán tener al menos un 50% de su plantilla con carácter de fijos, no computándose a estos efectos los trabajadores interinos ni los sujetos a contratos de relevo.

La determinación de la plantilla media de las empresas se realizará el 1 de enero de cada año, tomando como referencia el año inmediatamente anterior.

Para calcular el número mínimo de trabajadores fijos habrá que aplicar el porcentaje del 50% sobre dicha plantilla media.

El resultado de dicha operación se aproximará al número entero más próximo, aplicándose el inferior en caso de equidistancia.

Art. 30. *Incapacidad temporal.* — Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, desde el día 1.º hasta el 30.º, la diferencia entre la prestación a cargo de la entidad aseguradora de la contingencia hasta el 100% del salario del trabajador; desde el día 31.º hasta el 90.º, el 95%, y a partir del día 91.º, el 90% del salario, sin límite de días, en cada proceso de incapacidad por esta contingencia, en concepto de complemento de incapacidad temporal.

En caso de situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, desde el día 1.º hasta el 20.º se estará a lo dispuesto por el régimen general previsto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la diferencia entre la prestación a cargo de la entidad aseguradora de la contingencia y el 95% del salario del trabajador desde el día 21.º al 90.º, y el 90% del día 91.º al 180.º, en cada proceso de incapacidad.

Cualquier otra situación de incapacidad temporal no contemplada en los párrafos anteriores se regirá por lo dispuesto en el régimen general de la Seguridad Social.

Art. 31. *Fomento de la contratación indefinida.* — Al objeto de dar continuidad a lo previsto en el apartado 2 b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, y en lo relativo a la conversión en indefinidos de los contratos de trabajo temporales contemplados en dicha norma, se pacta expresamente, que dicha transformación se pueda continuar realizando.

Art. 32. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.* — Los contratos eventuales por circunstancias de la producción se podrán ampliar en su duración de seis a doce meses, en un período de referencia de dieciocho meses, para la categoría de vendedores, siempre que la empresa tenga un 60% al menos de plantilla fija.

Art. 33. *Contratos a tiempo parcial.* — En los contratos a tiempo parcial con jornada igual o inferior a cuatro horas diarias, estas se realizarán preferentemente de forma continuada.

Art. 34. *Solución extrajudicial de conflictos.* — Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Art. 35. *Finiquitos.* — A la finalización de la relación laboral, la empresa entregará a los trabajadores un borrador de finiquito con una antelación mí-

ma de siete días, debiendo especificar clara e individualmente los conceptos que forman parte del mismo. El plazo de antelación estará sujeto a variaciones en función de los días que falten para la baja del trabajador.

Art. 36. *Salud laboral y medio ambiente.* — Las empresas se encargarán de formar a sus trabajadores en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere y realizarán la evaluación de riesgos que pudieran existir.

Art. 37. *Inaplicación de las condiciones del convenio.* — Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración, así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el BOPZ y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos en el ámbito general y/o representativos con representación en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no han llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA), cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje); en caso de no llegarse a acuerdo en la mediación, las partes se someterán obligatoriamente al arbitraje del SAMA.

Cada tres meses se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la vuelta a las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Así mismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la vuelta a la aplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

Art. 38. *Horas extras.* Con efectos de 1 de noviembre de 2009, el precio de las prolongaciones y/o exceso de jornada quedó establecido en 10 euros/hora; a partir de 2014 será de 10,20 euros/hora y para el tiempo que queda de convenio. Dicho precio tiene el carácter de garantía mínima para todas las categorías del convenio, de modo que se mantendrá el precio acordado o existente que se viniera percibiendo hasta la fecha cuando sea de cuantía superior.

Art. 39. *Plan de igualdad.* — Se estará a las disposiciones que establezca el AMAC en relación con este tema; la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión del plan de igualdad y procederá a desarrollar lo que en el mencionado AMAC se determine. Aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores deben establecerlo obligatoriamente y adaptarlo a dicho modelo en su momento.

Cláusula adicional primera

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Cláusula adicional segunda

En consecuencia con lo preceptuado en el artículo 26 de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración por los conceptos salariales pactados es la que figura en el anexo de tablas salariales para cada categoría profesional, cómputo que incluye el salario base, COR, las gratificaciones extraordinarias, la paga de marzo y la de octubre, correspondiente a una jornada laboral anual establecida para cada año en el presente convenio.

Disposición final

En lo no dispuesto por el presente convenio se estará a lo preceptuado por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y al acuerdo marco de Comercio.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2014

	Base salarial	COR	Plus de transporte	Retribución anual estimada	Importe de la paga única	
PERSONAL TECNICO TITULADO:						
Titulado grado superior	1.167,15	5,84	4,10	20.233,70	Encargado general 58,67	
Titulado grado medio	1.089,38	5,45	4,10	18.885,19	Jefe de sucursal 52,60	
Ayudante técnico sanitario	914,24	4,57	4,10	15.848,07	Jefe de almacén 52,60	
PERSONAL MERCANTIL:						
Director	1.361,71	6,81	4,10	23.605,65	Jefe de grupo 47,54	
Jefe de división	1.167,15	5,84	4,10	20.233,70	Jefe de sección mercancías 44,51	
Jefe de personal	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70	Encargado establecimiento, vendedor, comprador, subastero 44,51	
Jefe de compras	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70	Intérprete 42,50	
Jefe de ventas	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70	OTRO PERSONAL MERCANTIL:	
Encargado general	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70	Viajante 44,51	
Jefe de sucursal	1.011,56	5,06	4,10	17.536,03	Corredor de plaza 44,51	
Jefe de almacén	1.011,56	5,06	4,10	17.536,03	Dependiente 42,50	
Jefe de grupo	914,24	4,57	4,10	15.848,07	Dependiente mayor 47,54	
Jefe de sección mercancías	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Ayudante 42,50	
Encargado establecimiento, vendedor, comprador, subastero	855,90	4,28	4,10	14.837,24	PERSONAL TECNICO NO TITULADO:	
Intérprete	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Director 58,67	
OTRO PERSONAL MERCANTIL:						
Viajante	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Jefe de división 56,65	
Corredor de plaza	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Jefe administrativo 56,65	
Dependiente	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Secretario 42,50	
Dependiente mayor	914,24	4,57	4,10	15.848,07	Contable 44,51	
Ayudante	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Jefe sección administrativa 47,54	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:						
Director	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70	PERSONAL ADMINISTRATIVO:	
Jefe de división	1.089,38	5,45	4,10	18.885,19	Contable, cajero 44,51	
Jefe administrativo	1.089,38	5,45	4,10	18.885,19	Oficial administrativo, operador 44,51	
Secretario	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Auxiliar administrativo, perforista 42,50	
Contable	855,90	4,28	4,10	14.837,24	PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:	
Jefe sección administrativa	914,24	4,57	4,10	15.848,07	Jefe sección servicios 47,54	
PERSONAL ADMINISTRATIVO:						
Contable, cajero	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Dibujante 44,51	
Oficial administrativo, operador	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Escaparatista 44,51	
Auxiliar administrativo, perforista	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Cortador 44,51	
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:						
Jefe sección servicios	914,24	4,57	4,10	15.848,07	Jefe de taller 44,51	
Dibujante	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Capataz 44,51	
Escaparatista	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Profesional de oficio de 1.ª 44,51	
Cortador	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Profesional de oficio de 2.ª 42,50	
Jefe de taller	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Profesional de oficio de 3.ª 42,50	
Capataz	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Ayudante de montaje 42,50	
Profesional de oficio de 1.ª	855,90	4,28	4,10	14.837,24	Delineante 42,50	
Profesional de oficio de 2.ª	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Visitador 42,50	
Profesional de oficio de 3.ª	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Rotulista 42,50	
Ayudante de montaje	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Ayudante de cortador 42,50	
Delineante	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Ascensorista 42,50	
Visitador	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Telefonista 42,50	
Rotulista	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Mozo 42,50	
Ayudante de cortador	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Empaquetadora o embaladora 42,50	
Ascensorista	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Mozo especializado 42,50	
Telefonista	817,02	4,09	4,10	14.164,40	PERSONAL SUBALTERNO:	
Mozo	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Conserje 42,50	
Empaquetadora o embaladora	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Cobrador 42,50	
Mozo especializado	817,02	4,09	4,10	14.164,40	Vigilante, sereno, ordenanza 42,50	
PERSONAL SUBALTERNO:						
Conserje	817,02	4,09	4,10	14.164,40		
Cobrador	817,02	4,09	4,10	14.164,40		
Vigilante, sereno, ordenanza	817,02	4,09	4,10	14.164,40		

PAGA ÚNICA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2014

NOTA: La paga única se ha calculado con el 0,30% sobre el salario base x 16 pagas, más el 0,30% sobre el COR/diario x 267 días

	Importe de la paga única
PERSONAL TECNICO TITULADO:	
Titulado grado superior	60,70
Titulado grado medio	56,65
Ayudante técnico sanitario	47,54
PERSONAL MERCANTIL:	
Director	70,81
Jefe de división	60,70
Jefe de personal	58,67
Jefe de compras	58,67
Jefe de ventas	58,67

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015
(Se aplica el 0,5% sobre las tablas del 2014)

	Base salarial	COR	Plus de transporte	Retribución anual estimada
PERSONAL TECNICO TITULADO:				
Titulado grado superior	1.172,99	5,86	4,12	20.332,46
Titulado grado medio	1.094,83	5,47	4,12	18.977,77
Ayudante técnico sanitario	918,81	4,59	4,12	15.926,49
PERSONAL MERCANTIL:				
Director	1.368,52	6,84	4,12	23.722,60
Jefe de división	1.172,99	5,86	4,12	20.332,46
Jefe de personal	1.133,88	5,67	4,12	19.655,97
Jefe de compras	1.133,88	5,67	4,12	19.655,97
Jefe de ventas	1.133,88	5,67	4,12	19.655,97
Encargado general	1.133,88	5,67	4,12	19.655,97
Jefe de sucursal	1.016,62	5,08	4,12	17.622,28
Jefe de almacén	1.016,62	5,08	4,12	17.622,28
Jefe de grupo	918,81	4,59	4,12	15.926,49

	Base salarial	COR	Plus de transporte	Retribución anual estimada
Jefe de sección mercancías	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Encargado establecimiento, vendedor, comprador, subastero	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Intérprete	821,11	4,11	4,12	14.235,13
OTRO PERSONAL MERCANTIL:				
Viajante	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Corredor de plaza	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Dependiente	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Dependiente mayor	919,81	4,59	4,12	15.926,49
Ayudante	821,11	4,11	4,12	14.235,13
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:				
Director	1.133,88	5,67	4,12	19.655,97
Jefe de división	1.094,83	5,47	4,12	18.977,77
Jefe administrativo	1.094,83	5,47	4,12	18.977,77
Secretario	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Contable	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Jefe sección administrativa	918,81	4,59	4,12	15.926,49
PERSONAL ADMINISTRATIVO:				
Contable, cajero	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Oficial administrativo, operador	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Auxiliar administrativo, perforista	821,11	4,11	4,12	14.235,13
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:				
Jefe sección servicios	918,81	4,59	4,12	15.926,49
Dibujante	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Escaparartista	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Cortador	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Jefe de taller	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Capataz	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Profesional de oficio de 1.ª	860,18	4,30	4,12	14.910,98
Profesional de oficio de 2.ª	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Profesional de oficio de 3.ª	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Ayudante de montaje	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Delineante	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Visitador	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Rotulista	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Ayudante de cortador	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Ascensorista	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Telefonista	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Mozo	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Empaquetadora o embaladora	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Mozo especializado	821,11	4,11	4,12	14.235,13
PERSONAL SUBALTERNO:				
Conserje	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Cobrador	821,11	4,11	4,12	14.235,13
Vigilante, sereno, ordenanza	821,11	4,11	4,12	14.235,13

Nota: El salario anual está calculado de la siguiente manera: (salario base × 16 pagas) + (COR × 267 días).

COR = Salario base/30 × 15%