

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del sector del comercio del mueble de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021 para el sector del comercio del mueble de Álava. Código convenio número 01000355011981.

**ANTECEDENTES**

El día 9 de abril de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial SEA y la representación social UGT, en la mesa negociadora, el día 20 de febrero de 2019.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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, 8 de mayo de 2019

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo del comercio del mueble de Álava-años 2019-2021**

- 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.

**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 compraventa de muebles.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2021, 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 2023, fecha en la que, de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Ello no obstante, si durante la vigencia del convenio se produjese una modificación legal del régimen de ultractividad de los convenios colectivos contemplado en el mencionado artículo, tales cambios serán de aplicación directa al presente convenio, desde el momento de su entrada en vigor.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo convenio, den comienzo en los primeros días de noviembre del año 2021, 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/as los/as trabajadores/as fijos/as 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 las tablas salariales anexas.

Dichas tablas salariales son las resultantes de aplicar un incremento del 1,2 por ciento por los años 2018 y 2019 (con efectos desde el 1 de enero de 2019), y un 1 por ciento en el año 2020, partiendo de las correspondientes al año 2017.

En el primer trimestre del año 2021, ambas partes deberán negociar el incremento salarial de dicho ejercicio, partiendo del diferencial que pudiera producirse entre el 2,2 por ciento y la suma de los IPC estatales de los años 2019 y 2020, que deberá aplicarse en todo caso, con efectos desde el 1 de enero de 2021.

**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/as trabajadores/as 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, en 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/as trabajadores/as gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos salariales que el/la trabajador/a perciba, y que 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/la trabajador/a durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán en verano, en la fecha que de común acuerdo fijen el/la trabajador/a y el/la empresario/a. De los 30 días de vacaciones, 21 se disfrutarán ininterrumpidamente y el resto, en las fechas que de común acuerdo se determinen entre ambas partes. No podrán en ningún caso, dar comienzo las vacaciones en domingo o en día festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 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/la 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/a, se pacte 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/la 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/la trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 17 días naturales de permiso, a razón del salario convenio más «antigüedad consolidada» y «antigüedad compensada». No podrán ser absorbidos por días de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a, 3 días naturales, 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, hermanos/as naturales o políticos: 3 días naturales, 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/as y hermanos/as 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/as 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/as 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 salario real a los/as trabajadores/as 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/la 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/as trabajadores/as afectados/as por este convenio.

#### **Artículo 17. Plus extrasalarial**

Con independencia del salario pactado en este convenio, el/la 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, 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 u otra dieta diaria, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o completa, por las cuantías que se señalan en las tablas salariales adjuntas, para los años 2019 y 2020.

Cuando los/as trabajadores/as tengan que usar para el desplazamiento su vehículo particular, se les compensará 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/la trabajador/a percibirá durante el plazo de doce meses el 100 por ciento de su salario real.

Las empresas consultarán con los/as trabajadores/as 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/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, se les darán al año dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado. La primera prenda

a los 15 días de su ingreso en la empresa y la segunda a los seis meses de la anterior, y así sucesivamente.

#### **Artículo 21. Utilaje**

Las empresas se comprometen a proporcionar a los/as trabajadores/as, todos los útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

#### **Artículo 22. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas pactadas en este 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 la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

#### **Artículo 23. Seguro de accidentes**

A partir del 1 de enero de 2019, 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 facilitará una copia de la misma a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

#### **Artículo 24. Reconocimientos médicos**

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as 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/a trabajador/a podrá ser discriminado/a ni despedido/a, por motivo de pertenecer a una asociación sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

Segundo. El/la 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/la 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/as delegados/as de personal, en su caso, las sanciones de despido que se produzcan y los motivos de las mismas.

Cuarto. Tanto el comité como los/as delegados/as de personal serán informados e informarán a su vez, de 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/as 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/as, éstos/as podrán solicitar, por mayoría, la designación de un/a representante de personal, que dispondrá como máximo de dos horas mensuales, que serán retribuidas, para desempeñar funciones durante la jornada laboral.

Los/as 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 su disposición 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/a: el/la del convenio, con funciones de moderador/a, 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/as 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.

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, calle Landaberde, 35 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/a la 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/as trabajadores/as puestos/as a disposición de empresas usuarias por 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 formativos**

Será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general vigente en cada momento, con las siguientes especiales características:

**Contrato en prácticas:**

La retribución del/de la trabajador/a durante el primer o segundo año de vigencia del contrato será, respectivamente, del 70 o del 80 por 100 del salario fijado para un/a 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 vigente en cada momento.

**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 cualificación profesional de los/as trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

b) El contrato para la formación y aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores/as 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. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los/as trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo.

c) La actividad laboral desempeñada por el/la trabajador/a en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación y aprendizaje, el/la trabajador/a no podrá ser contratado/a 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/la trabajador/a ha estado contratado/a para la formación y aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el/la trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

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.

e) El salario a percibir por el/la trabajador/a durante el primer año será el 75 por ciento del salario del ayudante de ventas, o del 85 por ciento del mismo 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/as trabajadores/as del sector del comercio del mueble. A la firma del presente convenio se constituirá una comisión

paritaria de formación continua integrada por tres trabajadores/as que serán designados/as 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 la determinación de los cursos que sean de interés para la formación de los/as trabajadores/as 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/as empresarios/as y los/as trabajadores/as 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, serán asumidas y se planificarán por el empresario cuando se trate de empresas de menos de 6 trabajadores/as, la actividad no se considere de riesgo elevado, el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y el proceso productivo no esté incluido en el anexo I del Real Decreto 39/1997.

Las empresas de más de seis trabajadores/as deberán concertar la acción preventiva con un servicio de prevención ajeno, proporcionado por una Entidad especializada. Los/as representantes de los/as trabajadores/as deberán ser consultados/as por el empresario con carácter previo a esta decisión.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as, se elegirá un/a delegado/a de prevención. Éstos/as serán los/as representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as, el/la delegado/a de prevención será el/la delegado/a de personal. En empresas de 31 a 49 trabajadores/as, el/la delegado/a de prevención será elegido/a por y entre los/as delegados/as de personal, o en su defecto por los/as propios/as trabajadores/as.

Cuando la plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as 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/as delegados/as de prevención de una parte, y por el empresario o sus representantes en igual número al de los/as delegados/as de prevención de otra.

Los/as delegados/as de prevención que compongan el comité accederán a esta competencia mediante elección directa de los/as trabajadores/as, y su número vendrá determinado en función de la plantilla del centro y de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores/as	1 delegado/a
De 101 a 500 trabajadores/as	2 delegados/as
De 501 a 1000 trabajadores/as	4 delegados/as

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los/as delegados/as sindicales y los/as técnicos de prevención que fueran designados/as por la empresa.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as 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 la 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/as delegados/as 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/as delegados/as 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/as representantes del personal por tener este comité de seguridad y salud laboral carácter paritario.

Los/as delegados/as 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 vengán atribuidas por las disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de riesgos, así como en la aplicación de las normas del reglamento de los servicios de prevención.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que consideren 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/as trabajadores/as 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 en 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/as trabajadores/as lo aconsejen,

f) Colaborar activamente con los servicios médicos y con los técnicos/as de seguridad en la implantación y control de resultados, en el establecimiento 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 aceptarán 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) Disponer 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 legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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 este convenio colectivo 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 paritaria 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 (ORPRICCE en el caso de la CAPV). 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 86 de fecha 9 de abril de 1996, y en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC) vigente en cada momento.

## Tablas salariales comercio del mueble años 2019

CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE CONVENIO EUROS	PLUS EXTRASALARIAL EUROS	GARANTÍA MES EUROS
Personal mercantil:			
Director/a	2.017,02	0,74	23,92
Jefe/a de compras y jefe/a de ventas	1.714,55	0,57	20,33
Encargado/a general	1.512,73	0,54	17,94
Encargado/a de sección	1.452,27	0,53	17,22
Dependiente mayor	1.311,10	0,46	15,55
Dependiente de 25 años	1.250,59	0,46	14,83
Dependiente de 20 a 25 años	1.109,42	0,35	13,16
Ayudante de ventas	1.008,64	0,33	11,96
Contrato formación primer año	756,46	0,28	8,97
Contrato formación segundo año	857,34	0,30	10,17
Contrato formación tercer año	958,20	0,32	11,32
Viajante	1.220,34	0,33	14,47
Personal administrativo:			
Jefe/a administrativo	1.722,64	0,54	20,43
Oficial 1ª.	1.411,86	0,52	16,74
Oficial 2ª.	1.311,03	0,46	15,55
Auxiliar	1.008,58	0,33	11,96
Contrato formación primer año	756,46	0,30	8,96
Contrato formación segundo año	857,32	0,30	10,17
Contrato formación tercer año	958,16	0,32	11,36
Personal de serv. y actividades:			
Proyectista	1.613,67	0,54	19,13
Delineante	1.311,09	0,46	15,55
Dibujante	1.008,64	0,33	11,96
Conductor/a montador de 1ª.	1.452,27	0,53	17,22
Conductor/a montador	1.411,96	0,53	16,74
Conductor/a montador de 3ª.	1.371,56	0,46	16,26
Oficial de 1ª.	1.311,09	0,46	15,55
Oficial de 2ª.	1.250,59	0,46	14,83
Escaparatista	1.311,09	0,46	15,55
Ayudante	1.109,42	0,35	13,16
Especialista	1.109,42	0,35	13,16
Peón/a	1.008,64	0,33	11,96
Delineante auxiliar y calgador	1.008,64	0,33	11,96
Personal subalterno:			
Cobrador, conserje y vigilante	1.109,42	0,35	13,16
Ordenanza y portero	1.079,11	0,35	12,80
Personal limpieza	907,69	0,33	10,76

**Artículo 18. Dietas y gastos de desplazamiento 2019**

- Media jornada: 5,73 euros
- Jornada completa: 8,94 euros
- Gastos de desplazamiento: 0,45 euros/km.

**Tablas salariales comercio del mueble año 2020**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE CONVENIO EUROS	PLUS EXTRASALARIAL EUROS	GARANTÍA MES EUROS
Personal mercantil:			
Director/a	2.037,19	0,75	20,17
Jefe/a de compras y jefe/a de ventas	1.731,70	0,58	17,15
Encargado/a general	1.527,86	0,55	15,13
Encargado/a de sección	1.466,79	0,54	14,52
Dependiente mayor	1.324,21	0,46	13,11
Dependiente de 25 años	1.263,09	0,46	12,50
Dependiente de 20 a 25 años	1.120,51	0,36	11,09
Ayudante de ventas	1.018,73	0,34	10,09
Contrato formación primer año	764,02	0,29	7,56
Contrato formación segundo año	865,91	0,31	8,57
Contrato formación tercer año	967,78	0,33	9,58
Viajante	1.232,54	0,34	12,20
Personal administrativo:			
Jefe/a administrativo	1.739,87	0,55	17,23
Oficial 1ª.	1.425,98	0,53	14,12
Oficial 2ª.	1.324,14	0,46	13,11
Auxiliar	1.018,66	0,34	10,08
Contrato formación primer año	764,02	0,31	7,56
Contrato formación segundo año	865,89	0,31	8,57
Contrato formación tercer año	967,74	0,33	9,58
Personal de serv. y actividades:			
Proyectista	1.629,81	0,55	16,14
Delineante	1.324,20	0,46	13,11
Dibujante	1.018,73	0,34	10,09
Conductor/a montador de 1ª.	1.466,79	0,54	14,52
Conductor/a montador	1.426,08	0,54	14,12
Conductor/a montador de 3ª.	1.385,28	0,46	13,72
Oficial de 1ª.	1.324,20	0,46	13,11
Oficial de 2ª.	1.263,10	0,46	12,51
Escaparatista	1.324,20	0,46	13,11
Ayudante	1.120,51	0,36	11,09
Especialista	1.120,51	0,36	11,09
Peón/a	1.018,73	0,34	10,09
Delineante auxiliar y calgador	1.018,73	0,34	10,09
Personal subalterno:			
Cobrador, conserje y vigilante	1.120,51	0,36	11,09
Ordenanza y portero	1.089,90	0,36	10,79
Personal limpieza	916,77	0,34	9,08

**Artículo 18. Dietas y gastos de desplazamiento 2020:**

- Media jornada: 5,79 euros
- Jornada completa: 9,03 euros
- Gastos de desplazamiento: 0,46 euros/km

## Anexo I - Importe de la antigüedad consolidada "Convenio comercio de muebles de Alava año 1997"

Categorías profesionales	1 cuatrienio	2 cuatrienios	3 cuatrienios	4 cuatrienios	5 cuatrienios	6 cuatrienios	7 cuatrienios	8 cuatrienios	9 cuatrienios
<b>Personal mercantil:</b>									
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/a de compras y jefe/a 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/a 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/a 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
<b>Personal administrativo:</b>									
Jefe/a 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
<b>Personal de serv. y actividades:</b>									
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
Escaparartista	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/a	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
<b>Personal subalterno:</b>									
Cobrador, consejero 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