



CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Mueble de Zaragoza

Núm. 8.978

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 29 de junio de 2012, de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio del Mueble, 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 18 de julio, 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, 23 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

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 2011, y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2013, 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 tendientes 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 rigieren 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, global-

mente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se consideran 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 4 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, 4.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 fecha 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 veintidós días continuados, de junio a septiembre, ambos inclusive.

La trabajadora podrá acumular al período de vacaciones de forma consecutiva al período de incapacidad temporal por 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 IPC real del año anterior. Para el año 2011 el incre-

mento será el 3% y para 2012 el 2,4%. A partir del 1 de enero 2013 la antigüedad experimentará el mismo incremento acordado para los salarios.

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 establezca 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 aquél en que se produjo la realización de las mismas. El cómputo de las horas de flexibilidad será en todo caso por año natural.

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

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador 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 por 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 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. Son resultantes de aplicar un incremento del 2% para el año 2012 sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2010 y del 0,6% para el año 2013.

Los atrasos que se generen en aplicación de los incrementos acordados, serán abonados a los trabajadores en los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el BOPZ.

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.

Igualmente se establece para el año 2013, una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación

anual del IPC general español del mes de diciembre, sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

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 2012 su importe en 4,08 euros por día trabajado y de 4,10 euros para 2013, revisándose según lo pactado para las retribuciones si procede. Este plus no sufrirá variación durante la vigencia de este convenio, aunque sean modificadas las tarifas de los transportes públicos.

Art. 17. *Dietas, salidas y viajes.*

El personal al que se confiara 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 u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas 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 prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Art. 20. *Jubilación especial a los 64 años.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 % de los derechos, las empresas afectadas por este convenio, se obligan a sustituirlos por trabajadores desempleados, mediante el oportuno contrato de trabajo de acuerdo con la legalidad vigente en ese momento.

Art. 21. *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. 22. *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, 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. 23. *Permiso parental y por maternidad.*

Los trabajadores, 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. 24. *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 fraccio-

nes. 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. 25. *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 acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho.

Art. 26. *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. 27. *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. 28. *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. 29. *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. 30. *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. 31. *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. 32. *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 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. 33. *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. 34. *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. 35. *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. 36. *Finiquitos.*

A la finalización de la relación laboral la empresa entregará a los trabajadores un borrador de finiquito con una antelación mínima 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. 37. *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. 38. *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 Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de estos. En ningún caso procederá la inaplicación respecto de los salarios correspondientes al año 2011.

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 y 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 ha 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 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.

Asimismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación 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. 39. *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 2012 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. 40. *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 2012

Revisadas con el 2% sobre tablas 2010

	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
• PERSONAL TECNICO TITULADO:				
Titulado Grado Superior	1.160,19	5,80	4,08	20.111,64
Titulado Grado Medio	1.082,88	5,41	4,08	18.770,55
Ayudante técnico sanitario	908,79	4,54	4,08	15.752,82
• PERSONAL MERCANTIL:				
Director	1.353,59	6,77	4,08	23.465,03
Jefe de división	1.160,19	5,80	4,08	20.111,64
Jefe de personal	1.121,51	5,61	4,08	19.442,03
Jefe de compras	1.121,51	5,61	4,08	19.442,03
Jefe de ventas	1.121,51	5,61	4,08	19.442,03
Encargado general	1.121,51	5,61	4,08	19.442,03
Jefe de sucursal	1.005,53	5,03	4,08	17.431,49
Jefe de almacén	1.005,53	5,03	4,08	17.431,49
Jefe de grupo	908,79	4,54	4,08	15.752,82
Jefe de sección mercancías	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Encargado establecimiento			4,08	
Vendedor, comprador, subastero	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Intérprete	812,15	4,06	4,08	14.078,42
• OTRO PERSONAL MERCANTIL:				
Viajante	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Corredor de plaza	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Dependiente	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Dependiente mayor	908,79	4,54	4,08	15.752,82
Ayudante	812,15	4,06	4,08	14.078,42
• PERSONAL TECNICO NO TITULADO:				
Director	1.121,51	5,61	4,08	19.442,03
Jefe de división	1.082,88	5,41	4,08	18.770,55
Jefe administrativo	1.082,88	5,41	4,08	18.770,55
Secretario	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Contable	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Jefe sección administrativa	908,79	4,54	4,08	15.752,82
• PERSONAL ADMINISTRATIVO:				
Contable, cajero	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Oficial admto. y operador	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Auxiliar admto., perforista	812,15	4,06	4,08	14.078,42
• PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:				
Jefe sección servicios	908,79	4,54	4,08	15.752,82
Dibujante	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Escaparartista	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Cortador	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Jefe de taller	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Capataz	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Profesional oficio de 1. ^a	850,80	4,25	4,08	14.747,55
Profesional oficio de 2. ^a	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Profesional oficio de 3. ^a	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Ayudante de montaje	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Delineante	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Visitador	812,15	4,06	4,08	14.078,42

	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
Rotulista	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Ayudante de cortador	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Ascensorista	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Telefonista	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Mozo	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Empaquetadora o embaladora	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Mozo especializado	812,15	4,06	4,08	14.078,42
• PERSONAL SUBALTERNO:				
Conserje	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Cobrador	812,15	4,06	4,08	14.078,42
Vigilante, sereno, ordenanza	812,15	4,06	4,08	14.078,42

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2013

Revisadas con el 0,60% sobre tablas 2012

	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
• PERSONAL TECNICO TITULADO:				
Titulado Grado Superior	1.167,15	5,84	4,10	20.233,70
Titulado Grado Medio	1.089,38	5,45	4,10	18.885,19
Ayudante técnico sanitario	914,24	4,57	4,10	15.848,07
• PERSONAL MERCANTIL:				
Director	1.361,71	6,81	4,10	23.605,65
Jefe de división	1.167,15	5,84	4,10	20.233,70
Jefe de personal	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70
Jefe de compras	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70
Jefe de ventas	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70
Encargado general	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70
Jefe de sucursal	1.011,56	5,06	4,10	17.536,03
Jefe de almacén	1.011,56	5,06	4,10	17.536,03
Jefe de grupo	914,24	4,57	4,10	15.848,07
Jefe de sección mercancías	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Encargado establecimiento			4,10	
Vendedor, comprador, subastero	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Intérprete	817,02	4,09	4,10	14.164,40
• OTRO PERSONAL MERCANTIL:				
Viajante	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Corredor de plaza	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Dependiente	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Dependiente mayor	914,24	4,57	4,10	15.848,07
Ayudante	817,02	4,09	4,10	14.164,40
• PERSONAL TECNICO NO TITULADO:				
Director	1.128,24	5,64	4,10	19.557,70
Jefe de división	1.089,38	5,45	4,10	18.885,19
Jefe administrativo	1.089,38	5,45	4,10	18.885,19
Secretario	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Contable	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Jefe sección administrativa	914,24	4,57	4,10	15.848,07
• PERSONAL ADMINISTRATIVO:				
Contable, cajero	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Oficial admto. y operador	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Auxiliar admto., perforista	817,02	4,09	4,10	14.164,40
• PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:				
Jefe sección servicios	914,24	4,57	4,10	15.848,07
Dibujante	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Escaparartista	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Cortador	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Jefe de taller	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Capataz	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Profesional oficio de 1. ^a	855,90	4,28	4,10	14.837,24
Profesional oficio de 2. ^a	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Profesional oficio de 3. ^a	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Ayudante de montaje	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Delineante	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Visitador	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Rotulista	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Ayudante de cortador	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Ascensorista	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Telefonista	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Mozo	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Empaquetadora o embaladora	817,02	4,09	4,10	14.164,40
Mozo especializado	817,02	4,09	4,10	14.164,40
• 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