



## **CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE ALAVA – AÑOS 2001-2003**

### **ARTÍCULO 1º.- AMBITO 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 Alava. 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 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente convenio afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de muebles.

### **ARTICULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL**

El Convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2001 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2.003, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo Convenio, den comienzo en los primeros días de noviembre del año 2.003, 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.

### **ARTICULO 4º.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores fijos o eventuales, que presten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a actividades comerciales, comprendidas en el ámbito de aplicación reseñado en los artículos 1º y 2º.

### **ARTICULO 5º.- SALARIOS**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán a su personal para el año 2001 un incremento salarial del 5% que, se especifica en la tabla salarial anexa.

Para el año 2002, las partes acuerdan incrementar los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un 0,75%. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al I.P.C. real del año 2002 más 0,75%, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del I.P.C. DE 2002.

Para el año 2003, las partes acuerdan incrementar los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un 0,75%. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al I.P.C. real del año 2003 más 0,75%, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del I.P.C. de 2003.

No serán de aplicación dichos aumentos para el concepto "Antigüedad Consolidada" que permanece.

#### **ARTICULO 6º.- RETRIBUCIÓN DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS**

Su importe se calculará y abonará sobre el salario del Convenio de las diversas categorías, incrementando con la "Antigüedad Consolidada".

#### **ARTICULO 7º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

Aquellos trabajadores que tuvieran generados a fecha 31 del 12 de 1996 derechos y cuantías en concepto de Antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal como concepto de "Antigüedad Consolidada", no siendo absorbible ni compensable. Los importes correspondientes a este concepto son los que figuran en el Anexo I de las Tablas Salariales adjuntas.

#### **ARTICULO 8º.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS**

Los trabajadores gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos salariales que el trabajador perciba, y serán abonadas antes de las siguientes fechas límites:

PAGA DE BENEFICIOS: Antes del 31 de marzo.

EXTRAORDINARIA DE VERANO: Antes del 19 de julio.

EXTRAORDINARIA DE INVIERNO: Antes del 22 de diciembre.

#### **ARTICULO 9º.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, que se abonarán a razón de salario real del promedio de lo percibido por el trabajador durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

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

Tenga causa en enfermedad común o accidente no laboral con diagnóstico médico de grave que requiera hospitalización, y esto suceda antes del comienzo de las vacaciones y coincida la I.T. en todo o en parte con el período vacacional, este tiempo no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute de todo el período de vacaciones establecidas en este Convenio, a partir de que se produzca el alta de la situación de I.T.

En todo caso, el disfrute de las vacaciones habrá de realizarse dentro del año natural o iniciarse antes del 31 de diciembre.

## **ARTICULO 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.

## **ARTICULO 11°.- JORNADA LABORAL**

Para el año 2001, el personal comprendido en este Convenio, tendrá una jornada laboral de trabajo efectivo, equivalente a 1.778 horas anuales, a no ser que el Gobierno establezca una jornada inferior, en cuyo caso, se estará a lo que determine, disfrutando un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que se iniciará a las 13,30 horas del sábado y finalizará a las 9 horas del lunes, salvo que previo acuerdo escrito entre empresa y trabajador, pacten la compensación del trabajo de la tarde del sábado con arreglo a las siguientes condiciones:

Por cada hora de trabajo efectuada en las tardes de los sábados, el trabajador dispondrá de una compensación en horas de 1,25, cuyo disfrute será acumulativo a medias jornadas o jornadas completas, a elegir por parte del trabajador.

Podrán ser compensadas económicamente con el porcentaje del 125%.

Para el año 2002, se fija la jornada anual en 1.772 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Para el año 2003, se fija la jornada anual en 1.766 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

## **ARTICULO 12°.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se acuerda la no realización en la empresa de horas extraordinarias normales, pudiendo únicamente realizarse aquellas que tengan carácter coyuntural, que se abonarán como mínimo, con un 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

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

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

## **ARTICULO 13°.- LICENCIAS Y PERMISOS**

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral, por las siguientes causas:

Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a 17 días de permiso, a razón del salario convenio más "Antigüedad Consolidada" y "Antigüedad Compensada". No podrán ser absorbidos por días de vacaciones.

Por alumbramiento de esposa, 3 días de los cuales 2 días al menos serán laborables.

Por enfermedad grave o fallecimiento de: cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos naturales o políticos, 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 más, en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad.

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

Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

Un día, por traslado del domicilio habitual. Si el traslado fuera a otra provincia se concederán 2 días.

#### **ARTICULO 14°.- GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN**

Las empresas afectadas por el convenio, concederán una gratificación de 30 días de jornal real a los que acrediten cinco años de servicio continuados en la empresa, en el momento de su jubilación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de “compromiso de pensión” a que hace referencia el RD 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

#### **ARTICULO 15°.- CESES**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrá en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con siete días de antelación a la fecha en que se proponga causar baja.

El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, será causa de que la liquidación correspondiente se le haga sobre los salarios pactados en el presente convenio.

#### **ARTICULO 16°.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones económicas concedidas en el presente convenio colectivo, se respetarán aquéllas que sean más beneficiosas y que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por este Convenio.

#### **ARTICULO 17°.- PLUS EXTRASALARIAL**

Se establece un plus extrasalarial, en jornada normal de trabajo, que se devengará por hora trabajada y en la cuantía para cada categoría profesional que se señala en el anexo del presente convenio.

El plus extrasalarial corresponde a los conceptos previstos en el apartado 2 del artículo 26 de Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de

locomoción individual y transporte y limpieza de la ropa de trabajo, bastando con la concurrencia de alguno de estos conceptos para que haya lugar a devengar el citado plus.

#### **ARTICULO 18°.- DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO**

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.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 620,-Ptas.(3,73 Euros) y 968.-Ptas.(5,82 Euros) diarias, respectivamente, según que el desplazamiento será por media jornada o completa.

Cuando los trabajadores tengan que usar para el desplazamiento su vehículo particular, se les retribuirá con un importe de 49 Pts. (0,30 Euros) Km.recorrido.

Para los años 2002 y 2003, las cantidades indicadas anteriormente, en concepto de dietas y kilometraje, se incrementarán en el mismo porcentaje que afecte a la tabla salarial.

#### **ARTICULO 19°.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, el trabajador percibirá durante el plazo mínimo de doce meses, el 100% de su salario real.

#### **ARTICULO 20°.- ROPA DE TRABAJO**

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se les dará dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado, al año. La primera prenda a los 15 días de su ingreso en la empresa y la segunda a los seis meses de la anterior, así sucesivamente.

#### **ARTICULO 21°.- UTILLAJE**

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

#### **ARTICULO 22°.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las condiciones económicas pactadas en el convenio, forman un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, cualquiera que sea su denominación, naturaleza y origen de los mismos.

#### **ARTICULO 23°.- SEGURO DE ACCIDENTES**

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, una indemnización de 3.781.998 Pts.(22.730,27 Euros), y en el supuesto de invalidez absoluta por la misma causa, la indemnización será de 5.344.487 Pts.(32.121,02 Euros).

Para los años 2002 y 2003, los capitales indicados en el punto anterior, se actualizarán en el mismo porcentaje que afecte a la tabla salarial.

La fotocopia de la póliza del seguro se exhibirá en el tablón de anuncios, o en su defecto, se le facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores.

#### **ARTICULO 24º.- REVISIÓN MÉDICA**

Las empresas se obligan, a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a proporcionar a todos sus trabajadores, una revisión médica anual, y ello durante la jornada de trabajo.

#### **ARTICULO 25º.- GARANTÍAS SINDICALES**

PRIMERO.- Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido, por motivo de pertenecer a una Asociación Sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

SEGUNDO.- El trabajador que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los Órganos de Gobierno, provinciales o nacionales, de una Central Sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

TERCERO.- Las empresas notificarán al Comité o a los Delegados de Personal, en su caso, las sanciones de despido que se produzcan y los motivos de la misma.

CUARTO.- Tanto el Comité como los Delegados de Personal serán informados e informarán a su vez, los expedientes de crisis, regulación de plantillas, expedientes de clasificación profesional, sistemas de incentivos y demás competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTO.- Se garantiza una reserva de hasta 40 horas laborables al mes, a los miembros del Comité y delegados de Personal para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas y otras reuniones a que fueran convocados por las Centrales Sindicales y Organos de la Administración, en atención a su cargo sindical.

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

Deberá justificarse ante el empresario, el motivo de la falta de presencia y el tiempo empleado, anunciándolo con la debida antelación.

SEXTO.- En las empresas que cuenten con tres o más trabajadores, éstos podrán solicitar, por mayoría, la designación de un representante de personal, que dispondrá como máximo de dos horas mensuales, que serán retribuidas, para desempeñar funciones durante la jornada laboral.

Los representantes de personal utilizarán las dos horas sin detrimento y sin menoscabo del proceso de producción y de la organización del trabajo, poniéndolo siempre previamente en conocimiento del empresario.

SÉPTIMO.- En las empresas o centros de trabajo donde existan representantes sindicales, se podrán a disposición de los mismos un espacio visible y de dimensiones suficientes para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral específico en la empresa. La ubicación se hará de tal forma que no sea visible para el público.

### **ARTÍCULO 26º.- COMISIÓN PARITARIA**

Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una comisión paritaria, cuya composición es la siguiente:

Presidente: El del Convenio, con funciones de moderador, con voz y sin voto, o en su defecto, la persona en quien él delegue.

Vocales: seis vocales, tres por la representación económica y otros tres por la parte social, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la mesa negociadora. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

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

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 social de SEA, C/ Postas, 32-7º en Vitoria-Gasteiz.

### **ARTÍCULO 27º.- 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 supuestos, el periodo máximo dentro de cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido y en ningún caso podrá ser superior a doce meses.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización igual a la retribución de 12 días por año de servicio, o proporcional al tiempo trabajado.

### **ARTÍCULO 28º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

A partir del 01.01.2001 los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias de los servicios de las E.T.T. percibirán el 100% de la retribución pactada en el Convenio de encuadramiento de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo.

### **ARTÍCULO 29º.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN**

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a

desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrán realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estarán prohibidas la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador, con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

La duración máxima será de 3 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicadas a la formación. Asimismo se especificará el centro formativo en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa, deberá estar relacionado con la especialidad y objeto del contrato.

El salario a percibir por el trabajador será el 75%, 85% y 95% del salario del Ayudante de Ventas, cuando se refiera a personal mercantil, y cuando se trate de personal administrativo o de servicios y actividades la referencia para la aplicación de los porcentajes citados anteriormente, serán tomadas de la categoría del Auxiliar, durante el primero, segundo o tercer año de contrato, respectivamente, según consta en la tabla salarial del presente convenio. En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

### **ARTÍCULO 30º.- CONTRATO EN PRÁCTICAS.**

Las empresas del ámbito del presente Convenio, podrán contratar a trabajadores para que presten sus servicios con contrato en prácticas, siendo la finalidad del mismo, la de facilitar la obtención de la práctica adecuada a nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Los trabajadores contratados en prácticas tienen que tener alguna de las siguiente titulaciones:

Licenciado o diplomado universitario.

Formación profesional reglada de grado medio o superior.

Otras titulaciones oficiales reconocidas equivalentes a las anteriores.

No haber transcurrido más de cuatro años desde la obtención del título o desde la convalidación de estudios, de haber obtenido la titulación en el extranjero.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses, no pudiendo exceder en ningún caso el periodo de dos años; las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato de los dos años. El periodo de prueba es de un mes para los titulados de grado medio y de dos meses para los titulados de grado superior.

El salario de los trabajadores contratados según lo previsto en este artículo, no podrá ser inferior al 70 o al 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente y las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

### **ARTÍCULO 31º.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de los trabajadores del sector de la madera. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria de formación continua integrada por tres trabajadores que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, de acuerdo con su representatividad y tres representantes de las empresas, que tendrán por objeto promover y evaluar los planes de formación y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales.

Las empresas propondrán a la Comisión Paritaria sus necesidades de formación en las mismas y determinar los cursos que sean de interés para la formación de los trabajadores de este sector.

Dichos planes se ajustarán a lo establecido en los acuerdos de formación continua a nivel tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como Estatal.

### **ARTÍCULO 32º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades que en materia de medicina, seguridad y salud laboral vengan determinadas por las disposiciones de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, las normas del Real Decreto 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención y las mejoras desarrolladas por el presente Convenio.

La acción preventiva se planificará por los empresarios a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad del centro de trabajo. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Por su parte los trabajadores, individualmente considerados, estarán obligados a cumplir las instrucciones de seguridad y salud laboral.

Las funciones de evaluación inicial y prevención de riesgos, será asumida y se planificará por el empresario cuando se trate de empresas de menos de 6 trabajadores, la actividad no se considere de riesgo elevado, el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y que el proceso productivo no

esté incluido en el anexo I del Real Decreto 39/97.

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

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

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

Cuando la plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que será el órgano destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Este Comité estará constituido por los Delegados de prevención de una parte y por el empresario o sus representantes en igual número al de los Delegados de Prevención de otra.

Los Delegados de prevención que compongan el Comité, accederán a ésta competencia mediante elección directa de los trabajadores, cuyo número vendrá determinado en función de la plantilla del centro y de acuerdo con la siguiente escala:

De	50	a	100	2
De	101	a	500	3
De	501	a	1000	4

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los Técnicos de prevención que fueran designados por la empresa.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa dotados de una especial cualificación respecto a las cuestiones que se debatan en este órgano y siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud deberá establecer sus propias normas de funcionamiento, y este reglamento interno podrá regular la forma de proveer la presidencia, secretaría y forma de adoptar acuerdos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario o con periodicidad inferior siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

Las empresas facilitarán a los Delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral que estas concierten con Entidades especializadas en la materia, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Para ejercer facultades de propuesta a tomar otros acuerdos específicos, los miembros designados por el empresario disponen de un número de votos igual al de los representantes del personal por tener este Comité de

Seguridad y Salud laboral carácter paritario.

Los Delegados de prevención tendrán las garantías y el sigilo profesional que se establecen en el artículo 37 de la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las facultades y responsabilidades específicas siguientes, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de riesgos, así como aplicación de las Normas del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Proponer al empresario el orden de prioridades que considere convenientes antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo.

Transmitir a los trabajadores la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgo o accidente, a través de los medios que estimen más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

Informar al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

Colaborar activamente con los servicios médicos, los técnicos de Seguridad en la implantación y control de resultados, de las medidas preventivas que tiendan a evitar las causas de accidentes y enfermedades profesionales.

Solicitar la intervención y asesoramiento de Organismos especializados en Seguridad y Salud Laboral que presten servicios de prevención ajenos previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptan los resultados, de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Disponer de asesoramiento del Servicio Médico y Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias y específicas.

**NORMAS SUPLETORIAS.-** En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DE COMERCIO, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 86 de fecha 9 de abril de 1996.

Vitoria-Gasteiz, 10 de octubre de 2001.

## TABLAS COMERCIO DEL MUEBLE EN ALAVA AÑO 2001.

BASE CONVENIO PLUS EXTRASALARIAL				CATEGORIAS PROFESIONALES				PESETAS				
EUROS	PESETAS	EUROS						PERSONAL				
MERCANTIL:												
		Jefe de Compras y	Jefe de Ventas	185.834	1.116,89	61	0,37	81	0,48			
163.959	985,41	59	0,36	Encargado de Sección			157.407	946,03	58	0,35		
		Dependiente Mayor	142.105	854,07	50	0,30		Dependiente de 25 años		135.546		
814,64	50	0,30		Dependiente de 20 a 25 años	120.246	722,69	38	0,23				
		Ayudante de Ventas	109.322	657,04	36	0,21		Contrato Formación primer año	81.989	492,77		
27	0,17			Contrato Formación segundo año	92.923	558,47	30	0,18		Contrato		
		Formación tercer año	103.857	624,19	34	0,20		Viajante	132.267	794,94	44	0,26
PERSONAL ADMINISTRATIVO												
		Jefe Administrativo	186.709	1.122,15	60	0,36		Oficial 1ª	153.027			
919,72	58	0,35		Oficial 2ª	142.097	854,02	50	0,30	Auxiliar	109.317		
657,01	36	0,21		Contrato Formación primer año	81.985	492,74	27	0,17				
		Contrato Formación segundo año	92.919	558,45	30	0,18		Contrato Formación tercer año		103.851		
624,16	34	0,20										
PERSONAL DE SERV.												
Y ACTIVIDADES												
		Delineante	142.103	854,06	50	0,30		Proyectista	174.899	1.051,17	60	
0,36								Dibujante	109.322	657,04	36	
0,21		Conductor Montador de 1ª		157.407	946,03	58	0,35			Conductor Montador		
153.034	919,76	58	0,35	Conductor Montador de 3ª			148.659	893,46	50	0,30		
		Oficial de 1ª	142.103	854,06	50	0,30		Oficial de 2ª	135.546	814,64		
50	0,30			Escaparatista	142.103	854,06	50	0,30		Ayudante	120.246	
722,69	38	0,23		Especialista	120.246	722,69	38	0,23		Peón		
109.322	657,04	36	0,21	Delineante Auxiliar y				Calcador	109.322	657,04	36	0,21
PERSONAL SUBALTERNO:												
		Cobrador, Conserje y Vigilante		120.246	722,69	38	0,23			Ordenanza y		
Portero	116.960	702,94	38	0,23	Personal Limpieza	98.380	591,28	35	0,21			



