

SECCIÓN QUINTA

Núm. 593

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Mueble de Zaragoza

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

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de Zaragoza para los años 2019 a 2021 (código de convenio 50000295011982), suscrito el día 29 de noviembre de 2019, de una parte por la Asociación de Comerciantes del Mueble de Zaragoza y Aragón (ACOMZA) y Federación del Consejo de Cepyme de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 2 de enero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria 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, a 17 de enero de 2020. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

Art. 1. *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. *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 2019, y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2021, si bien la jornada laboral pactada coincidirá con la vigencia del convenio.

Art. 3. *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. *Control-obligatoriedad.*

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

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



Art. 5. *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. *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. *Absorción.*

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

Art. 8. *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.

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 7 días desde su recepción.

B) 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.

C) 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,

Federación del Consejo del Comercio de CEPYME Zaragoza (plaza de Roma, bloque F1, 2.ª planta, de Zaragoza), CC.OO. (paseo de la Constitución 12, 4.ª planta, de Zaragoza), UGT (calle Joaquín Costa, 1, 3.ª planta, de Zaragoza) y OSTA (alle Pablo Remacha, 9, de Zaragoza). La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 9. *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 periodo de vacaciones de forma consecutiva al periodo de maternidad y al permiso por lactancia.

Si el trabajador presta servicio en dos empresas, las vacaciones coincidirán con la de la empresa donde realice mayor jornada.

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.

Como medida excepcional, para los años 2019 al 2021 no se aplicará revalorización alguna sobre las cantidades que los trabajadores perciban por este concepto.

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

Art. 12. *Jornada de trabajo y horario laboral.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.788 horas en cómputo anual.

Cuando en la jornada matinal se trabajen más de 5 horas continuadas, se concederá un descanso de 15 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.

Todos/as los/as trabajadores/as del sector tendrán derecho al disfrute, como mínimo de 3 fines de semana (sábado y domingo), en el año natural, de manera transitoria se aplicarán dos fines de semana en el año 2020 y tres fines de semana en el año 2021.

Para solicitar el disfrute de estos fines de semana, el trabajador procederá según las siguientes pautas:

- La distribución de los fines de semana, se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

- Para el disfrute de estos días, el trabajador/a, lo solicitará con al menos 7 días de antelación.

- Los fines de semana que coincidan con vacaciones, no se restarán de los fines de semana que establece este artículo.

- La empresa se reserva el derecho de retirar del calendario laboral, los fines de semana que dificulten la organización del trabajo en el establecimiento.

En este sentido se pueden enumerar las siguientes circunstancias, entre otras:

—Los periodos de rebajas y de ventas promocionales.

—Los días de aperturas comercial en festivos autorizados por el Gobierno de Aragón o por la Autoridad competente en la materia.



—Los periodos de disfrutes de vacaciones del personal de las tiendas, a los efectos de garantizar la apertura.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO DIARIO Y FLEXIBILIZACIÓN.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de 9 horas máximo, respetando el descanso de 12 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 90 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 9 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 15 días de antelación su disfrute. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre siguiente a aquel en que se produjo la realización de las mismas. El cómputo de las horas de flexibilización será en todo caso por año natural.

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

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

Art. 13. Prestación por invalidez o muerte.

Si 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 30.000 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 35.000 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 siguiente convenio.

- Para el año 2019 se incrementarán las tablas salariales del 2018 con un incremento sobre el salario base, COR y plus de transporte del 1,75%.
- Para el año 2020 se incrementarán las tablas salariales de 2019 con un incremento sobre el salario base, COR y plus de transporte del 1,75%.
- Para el año 2021 se incrementarán las tablas salariales del 2020 con un incremento sobre el salario base, COR y plus de transporte del 1,75%.

Los atrasos dimanantes de la aplicación de este convenio para el ejercicio 2019, podrán ser abonados por las empresas hasta el último día del mes siguiente al de la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Se pacta una retribución adicional del 1% para cada uno de los años de vigencia del convenio, que está condicionado a alcanzar un incremento del 25% de las ventas globales comparado con el volumen de ventas globales del ejercicio anterior y el



mismo número de establecimientos, para su obtención se computan las ventas de todas las tiendas del empresario físico o de la sociedad.

Esta retribución se perfeccionará únicamente para cada ejercicio de referencia, en el que se cumplan las circunstancias señaladas. La cuantía única recibida, en su caso, no se consolida y no será tenida en consideración a efectos de revisiones salariales o cualquier otro cálculo.

REVISIÓN SALARIAL.

Si al finalizar la vigencia del convenio, la suma de IPC de los tres años de vigencia del convenio es inferior al 5,25%, el exceso se aplicará como base de cálculo para las tablas de 2022

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 2019 su importe en 4,36 euros por día trabajado, para el año 2020 en 4,43 euros por día trabajado, y para 2021 en 4,51 euros por día trabajado. Se aplicará el mismo criterio de incremento que se ha acordado en el art. 14 del presente convenio.

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

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Art. 18. *Retirada del permiso de conducir.*

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

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

Art. 19. *Uniforme de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes y/o equipos, en concepto de útiles de trabajo, de los conocidos y 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 equipos se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador en número de dos equipos, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Art. 20. *Revisión médica.*

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, las empresas afectadas por el presente convenio, someterán a sus trabajadores a una revisión médica anual. Las Empresas podrán determinar que dicha revisión se efectúe en la mutua con la que tengan concertados los servicios médicos. Todos los reconocimientos médicos serán considerados tiempo de trabajo efectivo y retribuidos, salvo que el Estatuto de los Trabajadores determine lo contrario.



Art. 21. *Embarazo.*

Durante la vigencia de este convenio, y faltando acuerdo entre la empresa y la mujer trabajadora, la Comisión paritaria establecida en el artículo 8 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.

En el momento en que la trabajadora comunique a la empresa que está embarazada, la empresa trasladará a esta el contacto del servicio de prevención de riesgos laborales, para que la trabajadora pueda solicitar la información sobre el procedimiento a seguir sobre suspensión del contrato por riesgo de embarazo.

Art. 22. *Permiso parental y por maternidad.*

Los trabajadores/as, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, podrán solicitar un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tal y como se regula en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que este sea solicitado con una antelación mínima de dos meses, debiendo solicitar con una antelación de dos meses la reincorporación a la empresa al finalizar dicho período de excedencia.

Art. 23. *Lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán 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.

Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo con la misma finalidad, por la acumulación en jornadas completas; en este caso las jornadas de reducción ascenderán a trece días laborables, de conformidad con la actual redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Parejas convivientes*

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que convivan en común y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado de inscripción expedido por el Registro Oficial de Parejas de Hecho, o por certificado de empadronamiento o de convivencia conjunta, o por certificado de descendencia común, o por documento público firmado ante notario.

Art. 25. *Acoso laboral y moral.*

Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo, repercutiendo en los otros trabajadores.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

Art. 26. *Licencias retribuidas*

Los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar de licencia retribuida el día de la boda de padres, hijos o hermanos del trabajador, previa justificación ante la empresa, y solicitándolo con una antelación de 7 días como mínimo.



A los efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos, este se realizará de forma que se inicie el día en el que se produce el hecho causante y mientras dure la hospitalización.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

Art. 27. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar hasta dos días de licencia no retribuidos al año, solicitándolo a la empresa con una antelación mínima de 7 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.

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 7 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.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, para el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, hijas/os menores, hijas/os con discapacidad, y padres o madres que no puedan valerse por sí mismas/os, a visita médica del facultativo de cabecera o especialista, debidamente justificado.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que la titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Será necesario aportar justificante del centro o profesor, indicando el horario del examen.

Los trabajadores dispondrán del tiempo indispensable, previo aviso y posterior justificación, para la realización de gestiones de carácter personal ante organismos públicos, tales como: el Registro Civil, INSALUD, IASS, Registro de la Propiedad, notarios, fedatarios públicos, Policía, etc.

En caso de negativa empresarial, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio.

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

Art. 28. Formación.

Es objetivo prioritario de la Asociación de Comerciantes de Muebles de Zaragoza (ACOMZA) 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.

Como principios rectores generales de esta materia en el sector se tienen entre otros:

La política formativa en el sector tiene que entenderse como derecho y como deber.

La participación activa en aquellos modelos que apuesten por la formación continua resulta necesaria para el desarrollo y consecución de un empleo estable y de calidad.

Las empresas tienen que garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional.

La dirección de la empresa fijará el alcance y los contenidos de la formación a incluir en su Plan Formativo, los cuales comunicará a petición de la representación legal de los trabajadores de la empresa, en su caso.

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



Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Formación.

Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación para realizar una planificación y seguimiento.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las obligaciones empresariales en esta materia serán:

- Participar en alguna organización empresarial representativa del sector de comercio del mueble, que colabore activamente en el desarrollo de los planes formativos del sector del comercio del mueble.
- Facilitar la participación de los trabajadores en planes individuales de formación continua, promovidos por los sindicatos más representativos del sector del comercio del mueble

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores.

Art. 29. Compromiso de empleo.

Todas las empresas deberán tener al menos un 50% de su plantilla indefinida, y las empresas de cuatro o más trabajadores deberán tener al menos el 75 %, salvo los tres primeros años de existencia de la empresa.

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

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

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

Art. 30. Incapacidad temporal.

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

En caso de situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común desde el día 1.º hasta el 20.º se estará a lo dispuesto por el Régimen General previsto en el vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la diferencia entre la prestación a cargo de la entidad aseguradora de la contingencia y el 95% del salario del trabajador desde el día 21.º al 90.º y el 90% del día 91.º al 180.º, en cada proceso de Incapacidad.

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

Art. 31. Fomento de la contratación indefinida.

En lo relativo a la conversión en indefinidos de los contratos de trabajo temporales, se pacta expresamente, que dicha transformación se pueda continuar realizando.

Art. 32. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

Art. 33. Contratos a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial con jornada igual o inferior a 4 horas diarias, estas se realizarán preferentemente de forma continuada.

Art. 34. Solución Extrajudicial de conflictos

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

Art. 35. Finiquitos

A la finalización de la relación laboral la empresa entregará a los trabajadores un borrador de finiquito con una antelación 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. 36. Salud laboral y medio ambiente.

Las empresas se encargarán de formar a sus trabajadores en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere, y realizarán la evaluación de riesgos que pudieran existir.

Art. 37. Inaplicación de las condiciones del convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38. Horas extras.

Con efectos de 1 de enero de 2019, el precio de las prolongaciones y/o exceso de jornada queda establecido en 10,75 euros/hora, que será aplicable durante toda la vigencia del presente convenio. Dicho precio tiene el carácter de garantía mínima para todas las categorías del convenio, de modo que se mantendrá el precio acordado o existente que se viniera percibiendo hasta la fecha cuando sea de cuantía superior.



Art. 39. Plan de igualdad.

Las organizaciones firmantes de este convenio asumen en su integridad el principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación, reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en concordancia con el desarrollo que en la materia ha establecido el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y lo que establezca el Acuerdo Marco del Comercio-AMAC en vigor.

Para desarrollar esta materia, las partes firmantes comparten el compromiso de elaborar un «Plan de Igualdad Base», a este efecto la Comisión Paritaria del convenio se constituirá en Comisión de Igualdad y procederá a desarrollar lo que en el mencionado AMAC se determine a nivel sectorial.

La comisión de Igualdad trabajara en los anexos tipo a seguir por las empresas, de acuerdo a la legislación vigente para la elaboración de los planes de igualdad:

- Modelo de cuestionario de diagnóstico.
- Modelo de informe de diagnóstico.
- Modelo de plan de igualdad.
- Modelo de informe de acciones a tomar y/o seguimiento de las mismas

Art. 40. Violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso no retribuido debidamente justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Tal como se regula en el art. 23 de la Ley 1/2004, la situación condición de víctima de violencia se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Art. 41. Crédito sindical.

Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación trimestral entre trabajadores de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité de empresa y/o delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente mediante certificación expedida por la organización sindical correspondiente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa, con los siguientes plazos de preaviso:

Acumulación trimestral: preaviso de 30 días naturales

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de

personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios Colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

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 vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el 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 2019

Se aplica el 1,75% sobre las tablas de 2018

	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.240,70	6,20	4,36	21.520,27
Titulado Grado Medio	1.158,03	5,79	4,36	20.085,08
Ayudante Técnico Sanitario	971,84	4,86	4,36	16.856,22
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.447,51	7,24	4,36	25.106,58
Jefe de división	1.240,70	6,20	4,36	21.520,27
Jefe de personal	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de compras	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de ventas	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Encargado General	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de sucursal	1.075,31	5,38	4,36	18.651,65
Jefe de almacén	1.075,31	5,38	4,36	18.651,65
Jefe de Grupo	971,84	4,86	4,36	16.856,22
Jefe de Sección Mercancías	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Encargado de Establecimiento, vendedor				
Vendedor, comprador, subastero	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Interprete	868,51	4,35	4,36	15.065,66
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Corredor de plaza	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Dependiente	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Dependiente mayor	972,90	4,87	4,36	16.875,95
Ayudante	868,51	4,35	4,36	15.065,66
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
Director	1.199,33	6,00	4,36	20.803,55
Jefe de División	1.158,03	5,79	4,36	20.085,08



	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
Jefe Administrativo	1.158,03	5,79	4,36	20.085,08
Secretario	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Contable	909,83	4,35	4,36	15.726,82
Jefe Sección Administrativa	971,84	4,86	4,36	16.856,22
Contable, Cajero	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Oficial admto. operador	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Oficial admto. perforista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	971,84	4,86	4,36	16.856,22
Dibujante	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Escaparartista	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Cortador	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Jefe de taller	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Capataz	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Profesional de oficio 1. ^a	909,83	4,55	4,36	15.781,72
Profesional de oficio 2. ^a	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Profesional de oficio 3. ^a	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Ayudante de montaje	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Delineante	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Visitador	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Rotulista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Ayudante de cortador	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Ascensorista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Telefonista	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Mozo	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Empaquetadora o embaladora	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Mozo especializado	868,51	4,35	4,36	15.065,66
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Cobrador	868,51	4,35	4,36	15.065,66
Vigilante, sereno, ordenanza	868,51	4,35	4,36	15.065,66

NOTA: El salario anual está calculado de la siguiente manera:

(S.B. X 16 pagas) + (COR X 269 días)

COR = S.B./ 30 X 15%

Tablas salariales para el año 2020

Se aplica el 1,75% sobre las tablas de 2019

	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.262,41	6,31	4,43	21.903,19
Titulado Grado Medio	1.178,30	5,89	4,43	20.442,45
Ayudante Técnico Sanitario	988,85	4,94	4,43	17.156,15
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.472,84	7,36	4,43	25.553,31
Jefe de división	1.262,41	6,31	4,43	21.903,19
Jefe de personal	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de compras	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de ventas	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Encargado General	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de sucursal	1.094,12	5,47	4,43	18.983,52
Jefe de almacén	1.094,12	5,47	4,43	18.983,52
Jefe de grupo	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Jefe de Sección Mercancías	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Encargado de establecimiento				



	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
Vendedor, comprador, subastero	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Interprete	883,71	4,42	4,43	15.333,73
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Corredor de plaza	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Dependiente	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Dependiente mayor	989,93	4,95	4,43	17.176,23
Ayudante	883,71	4,42	4,43	15.333,73
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
Director	1.220,32	6,11	4,43	21.173,72
Jefe de División	1.178,30	5,89	4,43	20.442,45
Jefe administrativo	1.178,30	5,89	4,43	20.442,45
Secretario	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Contable	925,75	4,42	4,43	16.006,46
Jefe Sección Administrativa	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Contable, cajero	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Oficial admto. operador	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Oficial admto. perforista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	988,85	4,94	4,43	17.156,15
Dibujante	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Escaparatista	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Cortador	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Jefe de Taller	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Capataz	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Profesional de oficio 1. ^a	925,75	4,63	4,43	16.062,53
Profesional de oficio 2. ^a	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Profesional de oficio 3. ^a	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Ayudante de montaje	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Delineante	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Visitador	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Rotulista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Ayudante de cortador	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Ascensorista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Telefonista	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Mozo	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Empaquetadora o Embaladora	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Mozo Especializado	883,71	4,42	4,43	15.333,73
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Cobrador	883,71	4,42	4,43	15.333,73
Vigilante, sereno, ordenanza	883,71	4,42	4,43	15.333,73

NOTA: El salario anual está calculado de la siguiente manera:

(S.B. X 16 pagas) + (COR X 269 días)

COR = S.B./ 30 X 15%

Tablas salariales para el año 2021

Se aplica el 1,75% sobre las tablas de 2020

	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior	1.284,50	6,42	4,51	22.280,07
Titulado Grado Medio	1.198,92	5,99	4,51	20.794,20
Ayudante Técnico Sanitario	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35



	Base salarial	COR	Plus transporte	Retribución anual estimada
PERSONAL MERCANTIL				
Director	1.498,62	7,49	4,51	25.993,00
Jefe de división	1.284,50	6,42	4,51	22.280,07
Jefe de personal	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de compras	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de ventas	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Encargado General	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de sucursal	1.113,27	5,57	4,51	19.310,17
Jefe de almacén	1.113,27	5,57	4,51	19.310,17
Jefe de grupo	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Jefe de Sección Mercancías	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Encargado de establecimiento				
Vendedor, comprador, subastero	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Interprete	899,17	4,50	4,51	15.597,57
OTRO PERSONAL MERCANTIL				
Viajante	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Corredor de plaza	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Dependiente	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Dependiente mayor	1.007,25	5,04	4,51	17.471,77
Ayudante	899,17	4,50	4,51	15.597,57
PERSONAL TÉCNICO NO TIUTLADO				
Director	1.241,68	6,21	4,51	21.538,05
Jefe de división	1.198,92	5,99	4,51	20.794,20
Jefe Administrativo	1.198,92	5,99	4,51	20.794,20
Secretario	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Contable	941,96	4,50	4,51	16.282,07
Jefe Sección Administrativa	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Contable, cajero	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Oficial admto. operador	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Oficial admto. perforista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección Servicios	1.006,15	5,03	4,51	17.451,35
Dibujante	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Escaparatista	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Cortador	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Jefe de taller	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Capataz	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Profesional de oficio 1. ^a	941,96	4,71	4,51	16.338,92
Profesional de oficio 2. ^a	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Profesional de oficio 3. ^a	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Ayudante de Montaje	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Delineante	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Visitador	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Rotulista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Ayudante de Cortador	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Ascensorista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Telefonista	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Mozo	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Empaquetadora o Embaladora	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Mozo Especializado	899,17	4,50	4,51	15.597,57
PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Cobrador	899,17	4,50	4,51	15.597,57
Vigilante, sereno, ordenanza	899,17	4,50	4,51	15.597,57

Nota: El salario anual está calculado de la siguiente manera:

$$(S.B. \times 16 \text{ pagas}) + (COR \times 269 \text{ días})$$

$$COR = S.B. / 30 \times 15\%$$