



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD DE JAÉN.**

De forma expresa los firmantes del presente Convenio, hacen constar su voluntad de no producir en la redacción y aplicación del texto, ninguna discriminación por razón de sexo, y en consecuencia toda referencia que aparezca en el convenio, realizada con la expresión, «Trabajador» debe entenderse referida también a «Trabajadora». Y toda expresión de «Trabajadores» debe entenderse también referida a «Trabajadoras».

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional.**

El convenio obliga a todas las empresas dedicadas al comercio del Metal regidas por el acuerdo Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1195, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto y entre otras, de forma expresa se incluyen las actividades de concesionarios de vehículos, recambios, suministros industriales, ferretería, muebles de oficina, etc.

El convenio colectivo obligará a las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en el artículo anterior, tanto el personal fijo como el eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito Territorial.**

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de Jaén y Provincia, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de ésta, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2007 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

Ambas representaciones acuerdan dar por denunciado este convenio colectivo,





en el momento de su firma. Hasta que entre en vigor un nuevo convenio, será de aplicación el presente convenio en su totalidad.

### **Artículo 5. Condiciones Más Beneficiosas.**

Cualquier mejora que pudiera establecerse por disposición legal o concedida por la empresa, se considerará absorbible con lo estipulado en el presente Convenio.

## **Capítulo II Organización Del Trabajo**

### **Artículo 6. Organización Del Trabajo.**

Dada la naturaleza del trabajo encomendado a los trabajadores por el presente convenio, no es posible fijar una productividad; sin embargo, cabe establecer que contraen formalmente compromisos y el deber ineludible de extremar en lo posible su diligencia en el trabajo.

### **Artículo 7. Movilidad De La Plantilla.**

Dado que las empresas de este sector suelen ser pequeñas y con el objeto de obtener una mejor organización del trabajo, se establece que el empresario tiene facultad para encomendar al trabajador de forma provisional y cuando las circunstancias del trabajo así lo determinen cometidos de otras categorías siempre y cuando estén encuadradas en el mismo grupo profesional y excepcionalmente de otro grupo y en éste último caso por el tiempo necesario e imprescindible.

En ambos casos se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, si la hay, con anterioridad a la adopción de la medida acreditándolo de forma suficiente. En el caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías superiores, se abonarán las diferencias salariales existentes entre ambas categorías por el tiempo en que se hayan ejercido estas funciones. En caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías inferiores se respetará totalmente el salario correspondiente a la categoría superior, y tan solo podrá llevarse a cabo por un tiempo indispensable.

En los supuestos en que pueda producirse la situación de algún tipo de movilidad geográfica se establece una prioridad en el puesto de trabajo de los siguientes trabajadores/as:

- Trabajadores durante el periodo de lactancia.
- Trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Trabajadores que hayan solicitado excedencia por motivos familiares.





- Trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 8 años o personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas por razón de accidente o enfermedad.

### **Capítulo III Contratación De Trabajadores Y Finiquitos**

#### **Artículo 8. Contrato De Trabajo.**

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación de trabajadores.

En el plazo de diez días siguientes al ingreso de cualquier trabajador en la empresa, se le entregará una fotocopia del parte de Alta en la Seguridad Social.

Cuando algún trabajador cause baja en la empresa, en el plazo de diez días desde la baja, la empresa deberá entregarle copia del parte de baja en la Seguridad Social y certificación de los días cotizados y cuantías correspondientes a los últimos seis meses.

Si por cualquier circunstancia se contratara por parte de alguna empresa algún trabajador por contrato de servicio a disposición, los trabajadores y empresas contratados estarán vinculados por el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 9. Contratos Eventuales.**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

#### **Artículo 10. Contratos En Prácticas.**

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años, con un período de prueba para los titulados de grado medio de 2 meses y para los de grado superior de 3 meses.

Durante el primer año de vigencia del contrato la remuneración será del 70% del salario previsto para su categoría, y durante el segundo del 85%.

#### **Artículo 11. Contrato Para La Formación.**

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años, destinándose el 15% del tiempo para la formación lo que se controlará al final de la vigencia del contrato.

Se abonará a los contratos bajo esta modalidad en cada momento el Salario



Mínimo Interprofesional, sin que le sean de aplicación los demás conceptos de este Convenio.

La formación teórica tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a la formación.

### **Artículo 12. Contratos Indefinidos.**

En relación a los Contratos Indefinidos, se estará a lo estipulado en la Legislación Vigente.

Con objeto de fomentar la estabilidad en el empleo y, de acuerdo con el artículo 7 del Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre Incentivos, Programas y Medidas de Fomento a la creación de empleo y al autoempleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que para la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos a tiempo completo se apliquen las bonificaciones previstas en el referido artículo 7 por el tiempo que dichas ayudas estén en vigor, y todo ello con efectos desde el 1 de Enero de 2003.

### **Artículo 13. Finiquitos.**

Será necesario para la validez de un finiquito que éste sea entregado al trabajador con una antelación a su firma de al menos 48 horas. Adjunto al finiquito, deberá constar aceptación mediante firma del trabajador de haber recibido el finiquito con la antelación pactada y en todo caso el trabajador podrá requerir la presencia de la representación legal de los trabajadores.

## **Capítulo IV Jornada Laboral Y Vacaciones**

### **Artículo 14. Jornada Laboral.**

La jornada laboral para los años 2007, 2008 y 2009 será de 1816 horas anuales de trabajo efectivo, respetando un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la representación legal de los trabajadores y empresa, el oportuno calendario laboral, que contendrá los días a trabajar, jornada laboral de los mismos, vacaciones y festivos. En la empresa donde no haya representación legal de los trabajadores, el calendario se hará conjuntamente por la empresa y trabajadores. El calendario deberá exponerse en el tablón de anuncios de la Empresa.

En todo caso se respetarán al momento de realizar el calendario los límites de jornada que se encuentren vigentes.





A los efectos de control del número de horas, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el Artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores, que dice textualmente: «A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador, se registrará día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».

En el mes de octubre de cada año, se efectuará entre empresa y trabajador, un estudio de las horas trabajadas hasta ese momento, para conseguir que hasta final de año se realice exclusivamente la jornada prevista en el convenio.

Las horas que a 31 de diciembre de cada año, se hayan realizado por exceso, se abonarán como horas extraordinarias de acuerdo con el contenido del Artículo 16 del convenio, abonándose en la nómina del mes de enero siguiente. Si el abono se efectuase mediante compensación en descanso, los interesados pactarán la fecha concreta del disfrute, que deberá producirse durante el primer trimestre del año siguiente.

#### **Artículo 15. Vacaciones.**

Las vacaciones las disfrutará el trabajador cuando lo solicite, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La duración de las mismas será de treinta días naturales. La fecha de disfrute de las vacaciones se distribuirá en forma que no produzca perjuicio para la empresa.

En el caso de que, por necesidad de la empresa, los trabajadores no hayan disfrutado sus vacaciones en el tiempo inicialmente previsto, la empresa estará obligada a expedir una certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año en la que, inexcusablemente, deberá figurar el número de días que resten por disfrutar de vacaciones. Este crédito deberá ser utilizado obligatoriamente antes del 30 de marzo del año siguiente.

#### **Artículo 16. Horas Extraordinarias.**

Los trabajadores se atenderán estrictamente a la jornada laboral pactada por el presente Convenio; todo exceso sobre la misma se computará como horas extraordinarias, existiendo por parte del empresario la obligación de dar justificantes de estos extremos siempre que superen cinco minutos. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75%, en la nómina del mes siguiente.

Siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa, las horas extraordinarias se podrán compensar con descanso, el cual también llevará el recargo del 75%. En cualquier caso esta compensación no supondrá inestabilidad en la distribución de la jornada laboral.



La prestación de trabajo en horas extraordinarias será siempre voluntaria.

## Capítulo V Condiciones Económicas

### Artículo 17. Tabla Salarial. Salario Base.

La tabla de salarios para el primer año de vigencia del convenio, 2007, es la que figura como anexo al presente texto. Los incrementos económicos establecidos para el año 2007 se han calculado incrementando las tablas de salarios de 2006 en un 4,50 % en todos los conceptos económicos y con carácter retroactivo al 1 de enero del año 2007, sin que se produzca a final de año, ningún tipo de revisión, sea cual sea el IPC real.

Para el año 2008, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados con el IPC real de dicho año más un 1,50%, y para el año 2009, se incrementarán igualmente todos los conceptos económicos en el IPC real de dicho año más un 1,50%.

Al inicio de cada una de esas anualidades, se establecerá con carácter provisional una tabla de salarios incrementada, con respecto a los vigentes al 31 de diciembre del año anterior, aplicando el IPC previsto más un 1,5%.

Al final de cada año, y una vez conocido el IPC real, se calculará la tabla de salarios definitiva, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de dicho año, y que servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año siguiente.

### Artículo 18. Complemento De Vinculación Personal Consolidado.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen cobrando el complemento de vinculación personal consolidado, lo seguirán haciendo durante la vigencia de este convenio, incrementándose la cantidad percibida por cada uno de ellos con el porcentaje incrementado para cada año.

El complemento de vinculación es el complemento establecido en el artículo 14 del convenio colectivo para el sector del Comercio Metal en los ejercicios 98 y 99 debiendo entenderse que el precepto es de aplicación como norma interpretativa.

### Artículo 19. Jubilación.

Aquellos trabajadores con un mínimo de permanencia en la empresa de 15 años, y que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, y que decidan voluntariamente jubilarse entre los 60 y los 65 años de edad, la empresa les abonará en concepto de indemnización, las cantidades siguientes.

A los 60 años de edad: 8 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.

A los 62 años de edad: 6 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.

A los 63 años de edad: 5 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.

A los 64 años de edad: 4 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.

En los supuestos previstos en el número 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización será proporcional a la reducción de la jornada.

### **Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir en los meses de marzo, julio y diciembre una mensualidad equivalente al importe del salario base, mas complementos, siendo abonable los días 15 del mes de marzo, julio y diciembre.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una gratificación de permanencia en la empresa, cuando lleven en la misma 15 años, y otra si permanece en la misma, 25 años consistente en el abono, de una mensualidad de salario base.

El complemento establecido en este convenio se aplicará a los trabajadores que en el año de entrada en vigor de este convenio, cumplan los 15 o los 25 años de permanencia.

### **Artículo 21. Quebranto De Moneda.**

Para todos los trabajadores que, con habitualidad, realicen funciones de cobro, y sean responsables de caja. se establece una compensación en concepto de quebranto de moneda por la cantidad de 52,25 euros.

Este concepto no se cobrará por quien de forma esporádica o aislada realice gestiones de cobro.

### **Artículo 22. Dietas.**

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abone los gastos de desplazamiento así como una dieta de 43,87 euros en concepto de dieta completa y 23,12 euros en concepto de media dieta, según proceda y siempre que dichos desplazamientos no sean habituales en el cometido asignado al operario, pues en este caso se



estará a lo convenido entre empresa y trabajador.

En el supuesto de que los gastos reales sean superiores, previa justificación la empresa abonará el importe de los mismos, en lugar de las dietas fijadas en el párrafo anterior.

### **Artículo 23. Plus De Transporte.**

Por cada día de asistencia al trabajo se abonará un plus de transporte de 4,23 euros diarios.

### **Artículo 24. Plus De Asistencia.**

Por cada día de asistencia al trabajo se abonará un plus de 2,12 euros diarios.

## **Capítulo VI Derechos Sindicales**

### **Artículo 25. Acción Sindical.**

Los empresarios no obstaculizarán el desarrollo de las actividades sindicales en las empresas, como información a los trabajadores afiliados, siempre que esta labor no interrumpa el normal desenvolvimiento de la empresa.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Federación Empresarial Provincial del Metal y la Federación Empresarial Jiennense de Comercio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones considere a los sindicatos, debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ello sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de empresa y delegados de personal.

### **Artículo 26. Derecho De Reunión.**

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea puede ser convocada por los delegados de personal, comité del centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior a 30% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal y, mancomunadamente, que serán responsables del



normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrán tratarse en ella asuntos pertenecientes a la empresa que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

### **Artículo 27. Lugar De Reunión.**

1. El lugar de reunión será en centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que le sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

La convocatoria con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa, con 48 horas de antelación, debiendo ésta, acusar recibo.

### **Artículo 28. Información.**

El comité dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse si la empresa dispusiera del referido local.



Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las horas que legalmente se estipulen para el comité de empresa o sección sindical.

### **Artículo 29. Funciones De Los Representantes De Los Trabajadores.**

Los delegados de personal, y comités de empresa, como órgano representativo y unitario de los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental, la defensa de los intereses de sus empleados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades necesarias, gozando de la inmunidad que les reconozca la Ley.

### **Artículo 30. Horas Sindicales.**

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, gozaran de las horas sindicales previstas en la legislación vigente.

Ambas partes se comprometen para el próximo convenio colectivo, a arbitrar y buscar las soluciones oportunas, para sufragar el coste de las horas sindicales que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, de los miembros de las comisiones ejecutivas provinciales de los sindicatos intervinientes en la presente negociación.

### **Artículo 31. Acumulación De Horas.**

Se establece la acumulación de horas sindicales en los siguientes términos:

- a) Podrá acumularse hasta un máximo del 60% de las horas cada representante.
- b) Dicha acumulación no puede recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
- c) Los nombres de los beneficiarios de esa acumulación, así como los que le ceden las horas, deberán ser comunicados a la dirección en el mes inmediatamente anterior, mediante escrito firmado por ambos.

### **Artículo 32. Derechos De Las Secciones Sindicales.**

Los sindicatos que dispongan de afiliados podrán constituir secciones sindicales en el seno de las mismas.

Siempre que éste cuente con más de 25 trabajadores, dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa cada sección sindical constituida, designando un representante y comunicándolo a la empresa.

En las empresa con más de 25 trabajadores, el delegado de la sección sindical de las centrales sindicales firmantes de este convenio, tendrán los derechos que les reconoce la Ley 11/1985.



## Capítulo VII Condiciones Sociales

### Artículo 33. Trabajadores En Situación De I.T.

33.1.- Los trabajadores en situación de baja por enfermedad común, profesional o accidente laboral, acogidos al régimen de la Seguridad Social y Mutuas Patronales, tendrán derecho a percibir de su empresa el 100% del salario y sus complementos desde el primer día de baja hasta los 12 meses, más las pagas extraordinarias establecidas en convenio.

33.2.- Lo dicho anteriormente, en caso de baja por enfermedad común sin hospitalización, solo será aplicable a las dos primeras bajas que presente el trabajador dentro de cada año natural, por lo que a partir de la tercera baja por dicho concepto, le será de aplicación lo establecido en el artículo 33.1. pero a partir del octavo día de haber presentado la baja.

### Artículo 34. Licencias.

En cuanto a este tema se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial en cuanto a regulación en materia por maternidad y lactancia.

La duración en los casos de matrimonio o pareja de hecho será de 15 días.

En los casos de pareja de hecho, será necesaria la previa inscripción en el Registro correspondiente.

Dos días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, aplicándose hasta 5 días en los supuesto en que deba hacerse desplazamiento.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

### Artículo 35. Descanso En Fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 16 horas de descanso, entre las fiestas locales de Semana Santa y Navidad, pudiendo estas disfrutarse a voluntad del trabajador en otra época del año. Se distribuirán estos permisos, una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los



solicitantes del mismo día.

Las 16 horas se computarán como jornada efectiva descontándose del cómputo anual pactado.

### **Artículo 36. Días De Asuntos Propios.**

El trabajador a lo largo de todo el año, previa solicitud, tendrá derecho a disfrutar de dos días laborables de descanso por asuntos propios, días que se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, procurando que en ningún caso se altere la organización del trabajo en la empresa. Las horas correspondientes a estos dos días de computarán como jornada efectiva.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, podrá compensarse económicamente la no utilización de los días de asuntos propios.

En ambos casos el disfrute o compensación económica, deberá constar por escrito a efectos legales e inspecciones.

### **Artículo 37. Ropa De Trabajo.**

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme 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 viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas 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.

### **Artículo 38. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa; la forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

Igualmente se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo Público.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un solo derecho preferente al reingreso en las





vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Lo establecido en los párrafos anteriores es independiente del contenido del apartado 3.º de Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/07 que es de aplicación plena.

### **Artículo 39. Excepción De Márgenes.**

Tratándose del ramo del comercio, las empresas afectadas deberán descontar el 20% sobre venta al público, a sus empleados, en los artículos que necesiten para su uso personal, pagados como convenga entre trabajador y empresa, con un plazo mínimo de abono de tres meses, siempre que no esté por debajo del costo.

En el supuesto de que se produzca la extinción del contrato de trabajo mantenido con la empresa, el trabajador deberá liquidar las cantidades que tenga pendientes por adquisiciones realizadas de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, liquidación que se efectuará en el mismo momento de la extinción.

### **Artículo 40. Fomento A La Cultura.**

En concepto de fomento a la cultura se establece una bolsa de estudios, a cobrar en el mes de septiembre, por unidad familiar, consistente en 182,88 euros anuales, y que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador entre los 3 y los 16 años, previa justificación del centro docente, consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación de estudios reglados.

### **Artículo 41. Reconocimiento Médico.**

Las empresas gestionarán ante los Organismos competentes, y en su caso Mutuas Patronales, que cada trabajador sea reconocido médicamente, al menos una vez al año dentro de la jornada laboral.

El resultado de estos reconocimientos será confidencial y se le facilitará a cada trabajador.

### **Artículo 42. Seguro Colectivo.**

Durante el año 2007 se mantiene vigente el texto del convenio anterior en lo que se refiere a la contratación del seguro colectivo.

Para los años 2008 y 2009, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, garantizarán a sus trabajadores, las siguientes indemnizaciones, siempre que el hecho causante se produzca durante la jornada laboral.

- 37.000,00 euros por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o por enfermedad profesional.



- 6.500,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente laboral.
- 28.000,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.
- 34.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.
- 37.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente, y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la Compañía Aseguradora.

Las disposiciones contenidas en el texto anterior, entrarán en vigor a partir del día 1 de febrero del 2008, y siempre que los procesos de incapacidad se inicien a partir de esa fecha.

## **Capítulo VIII Comisión Mixta**

### **Artículo 43. Comisión Mixta.**

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro personas de la representación empresarial y cuatro de la representación social.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, que para resolverlo deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. El acuerdo se notificará a los interesados.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden someterse a los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En todo este proceso deberá estar garantizada, tanto por la Comisión Paritaria como por el árbitro, la audiencia de las partes.

Por la parte empresarial: La Federación Provincial del Metal, Paseo de la Estación, 30-10.ª planta - Jaén y Federación Empresarial Jiennense de Comercio, Avda. de Madrid, 32. - Jaén  
Por la parte Social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, 30, 5.ª Planta - Jaén y Comisiones Obreras, C/. Castilla, 8 de Jaén

### **Artículo 44. Cláusula De Inaplicación Salarial.**





Los porcentajes de incrementos salariales pactados para este Convenio, no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetivamente situaciones de pérdidas o déficits, de acuerdo con el contenido de los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

En el seno de la empresa, con los representantes de los trabajadores, se alcanzará el acuerdo que las partes estimen conveniente.

A falta de acuerdo, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio que tras recibir la oportuna información de las partes, adoptará acuerdo por unanimidad en un plazo máximo de 20 días a contar desde la recepción de las solicitudes.

## **Capítulo IX Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 45. Materia De Prevención De Riesgos Laborales.**

Todas las empresas del Sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos y constituir los Servicios de Prevención.

Las Empresas formarán a los trabajadores en materia de Prevención con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los Delegados de Prevención y se realizará siempre en jornada laboral.

Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales mensuales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de todas las empresas que componen el Sector. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Debe entenderse la prevención y salud en el trabajo como uno de los objetivos de mayor importancia en el quehacer diario de las empresas del sector. Consecuentemente con este objetivo las empresas deben impulsar, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, una política de prevención que incluya medidas y prácticas que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la accidentalidad.

Todas las empresas del sector deberán definir en función de su tamaño y características de riesgos existentes la modalidad de organización de recursos, en sintonía con lo establecido en el R.D. 39/1997 para la realización de la actividad preventiva. Dicha actividad deberá realizarse teniendo en cuenta los siguientes principios:



- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona o en su caso cambiándolo de puesto.
- Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Y por parte de los trabajadores se deberán efectuar entre otras las siguientes actuaciones:

- Usar adecuadamente los medios de trabajo que se pongan a su disposición.
- Utilizar adecuadamente todos los medios de protección que les sean facilitados por la empresa.
- Utilizar todos los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar a la empresa sobre cualquier circunstancia que se produzca en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Colaborar con la empresa para la aplicación práctica de toda la normativa de seguridad e higiene.

#### **Artículo 46. Formación.**

Las partes firmantes del Presente Convenio, inciden en la necesidad de la formación como un derecho de todo trabajador y una exigencia para la mejora de la productividad y de la competitividad, para lo cual, la Comisión Paritaria del presente Convenio, promoverá poner en marcha el mayor número posible de planes formativos agrupados, dentro del programa de formación continua enmarcados en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua suscrito entre el Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Con el fin de incentivar la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de planes formativos que la Comisión Paritaria del presente Convenio, promoverá





poner en marcha el mayor número posible de planes formativos agrupados, dentro del programa de formación continua enmarcados en el acuerdo nacional para la formación continua suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Con el fin de incentivar la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de los planes formativos que la Comisión Paritaria tengan a bien desarrollar, se acuerda que cada trabajador que fuera de su horario laboral, participe en un Plan de Formación, tenga derecho a disfrutar del 10% de las horas presenciales de dichas acciones formativas, en las cuales participe, como horas de descanso que las empresas estarán obligadas a conceder, previo acuerdo entre empresa y trabajador y previa presentación por parte de este último del certificado correspondiente, que acredite las horas que realmente haya asistido a las acciones formativas en las que el trabajador hubiese participado.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de la misma o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo; esta formación será más extensa para los delegados de prevención. Dicha formación deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con descuento de aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

#### **Artículo 47. Equipos De Trabajo Y Medios De Protección.**

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

#### **Artículo 48. Vigilancia De La Salud.**

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada uno de sus trabajadores entregándoles a cada uno los resultados guardando siempre la confidencialidad de los datos médicos.

Dichos reconocimientos deberán considerarse como una actividad complementaria en la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo y entendiendo que su alcance no debe ir necesariamente más allá de los posibles



daños a la salud que puedan ocasionar en desempeño concreto de cada puesto de trabajo, deberán elaborarse protocolos específicos teniendo en cuenta el reconocimiento médico y los resultados de las evaluaciones de riesgos.

### **Disposición Final 1.ª**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

### **DISPOSICIÓN FINAL 2.ª**

Una vez publicado el presente convenio Colectivo, se celebrará una comisión paritaria a fin de estudiar las categorías profesionales existentes, para adaptarlas a la realidad actual.

## **TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO**

### **PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD PARA EL AÑO**

**2007**





	MENSUAL EUROS
GRUPO I	
Jefe de Sección de Servicios	925,66
Ayudante de Montaje	799,46
Delineante	842,17
Visitador	842,17
Jefe de Taller	818,91
Capataz	799,67
Conductor	831,85
Empaquetadora	799,67
Dibujante	976,26
Escaparatista	944,66
Profesional de oficio de 1. <sup>a</sup>	859,07
Profesional de oficio de 2. <sup>a</sup>	831,85
Profesional de oficio de 3. <sup>a</sup>	816,98
Ayudante	799,67
Cortador	855,37
Telefonista	799,46
Aprendiz de 17 años	624,23
Aprendiz de 16 años	506,14
Mozo	799,67
Sereno Vigilante	799,67
Cobrador	822,83
Conserje	799,67
Personal de Limpieza	799,67
GRUPO II	
Intérprete	914,23
Encargado de Establecimiento	873,55
Jefe de Grupo	925,66
Corredor de Plaza	933,15
Jefe de Sección Mercantil	897,63
Viajante	864,77
Dependiente Mayor	888,33
Dependiente	831,85
Ayudante	799,67
Aprendiz de 17 años	624,23
Aprendiz de 16 años	506,14
GRUPO III	
Secretario	841,35
Contable	864,77
Jefe de Sección Administrativa	944,67
Contable-Cajero	932,93
Oficial Administrativo	831,72





	MENSUAL EUROS
Auxiliar Administrativo	817,00
Auxiliar de Caja	799,67
Aspirante Administrativo de 17 años	624,19
Aspirante Administrativo de 16 años	506,14
GRUPO IV	
Director	1.207,15
Jefe de División	1.050,74
Jefe de Personal	1.027,83
Jefe de Compras y Ventas	1.027,83
Jefe Administrativo	1.033,31
Encargado General	1.027,83
Jefe de Almacén	972,77
Jefe de Sucursal	972,77

	MENSUAL EUROS
GRUPO V	
Titulado de Grado Superior	1.127,83
Titulado de Grado Medio	981,84
Ayudante Técnico Sanitario	981,84
<i>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</i>	
	EUROS
Artículo 21.–Quebranto de moneda	52,25
Artículo 22.–Dietas: Dieta completa	43,87
Media dieta	23,12
Artículo 23.–Plus de transporte	4,23
Artículo 24.–Plus de asistencia	2,12
Artículo 40.–Fomento a la Cultura	182,88
Artículo 42.–Seguro colectivo año 2007	37,62
	- 10530

