



CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN. 2008-2009-2010.

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Jaén. Será aplicable a los centros de trabajo establecidos en la citada provincia, aún cuando las empresas tuvieran domicilio social en otra.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas encuadradas en el ramo de Comercio de Alimentación que se rijan 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 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este convenio obligará a sí mismo a todas las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas, fijo o de plantilla, así como eventual, a tiempo parcial, o cualquier otra modalidad de contratación vigente, que preste sus servicios en las mismas; también a los que ingresaren durante su vigencia, sin perjuicio de cualquier nuevo sistema de contratación que pueda establecerse.

En el caso que se produzcan vacantes los trabajadores en plantilla podrán solicitar el puesto conforme a los criterios y sistemas de ascenso y promoción que las empresas tengan establecido.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Ambas representaciones acuerdan dar ya por denunciado este Convenio Colectivo, en el mismo momento de su firma.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas (Garantías al Personal).

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las

situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Formando un todo indivisible las condiciones establecidas en el Convenio, absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole establecidos por las empresas.

La aplicación de estos principios, se estudiará en cada caso concreto, entre la empresa, los trabajadores afectados y los representantes de los trabajadores en la empresa.

Capítulo Segundo. Contratación de Trabajadores y Finiquito

Artículo 6. Contrato de Trabajo.

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

Las empresas entregarán a los trabajadores antes de 10 días a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el INSS.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, estará obligado a entregar, junto con la copia del parte de baja diligenciado por el INSS un certificado de empresa en el que se haga constar, los días cotizados y cuantía de las base establecidas en el último año, todo ello dentro de los 6 días siguientes a la baja.

Artículo 7. Contrato Eventual por especiales circunstancias en la producción.

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 doce meses en un período de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma, a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 8. Contratos en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dieciocho meses, con un período de prueba para los titulares de grado medio de dos meses y para los de grado superior de tres meses.

La remuneración será del 90% del salario previsto para su categoría.

Artículo 9. Contratos para la Formación.

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, destinándose el 15% del tiempo para la formación en trabajadores comprendidos entre los dieciséis y los veintiún años.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en el primer año el Salario Mínimo Interprofesional. El segundo año el 90% del Salario Base previsto para su categoría de referencia sin que le sean de aplicación los demás conceptos económicos de este Convenio.

Las categorías profesionales de referencia, para las que se podrá utilizar este tipo de contratos, serán las siguientes:

Grupo II: Dependiente, Cajero y Ayudante.

Grupo III: Auxiliar Administrativo.

Grupo IV: Profesional de Oficio.

Para favorecer la consecución del principio de estabilidad en el empleo se reconoce la preferencia a ocupar puestos de trabajo fijos en la sección en la que se esté formando a aquellos trabajadores de la empresa vinculados con la misma con un contrato para la formación.

Artículo 10. Contrato por Obra o Servicio Determinado.

Para la formalización de referido contrato, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a)

Artículo 11. Contratos Indefinidos.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o

reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006 para la mejora y el crecimiento del empleo (o normativa que lo sustituya), o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 12. Contratación de Personas con Discapacidad.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio que empleen a 50 o más trabajadores vendrán obligadas a contratar a un número de trabajadores minusválidos no inferior a un 2% de la plantilla, todo ello en base a lo estipulado en el artículo 17.3 del vigente E.T. y 38 de la L.13/1982.

El cómputo se efectuará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a sus trabajadores.

En cuanto a la cuantificación de la obligación de reserva de puestos de trabajo para minusválidos y a las medidas alternativas de carácter excepcional a esta obligación se estará a lo establecido en el R.D. 27/2000.

Artículo 13. Contrato de Relevo.

Tiene como objeto la prestación de servicios de un trabajador como mínimo durante la parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente. La reducción de jornada y salario del sustituido deberá encontrarse entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.

Para la formalización del contrato de relevo el trabajador deberá estar desempleado e inscrito en la correspondiente oficina de empleo o bien ser titular de un contrato de duración determinada por la empresa.

Habrà de formalizarse el contrato por escrito y en un modelo oficial, con una jornada al menos equivalente a la reducción producida en la del sustituido, y en cuanto al horario podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con aquel.

La duración del contrato de relevo será indefinida o igual al tiempo que falte al sustituido para alcanzar la edad de percepción de la pensión de jubilación completa o total.

Artículo 14. Finiquitos.



1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I al presente convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), sita en Avenida de Madrid, núm. 32-Entreplanta, de Jaén, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por Comercio Jaén, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que les son propios.

2. Independientemente a lo anterior, con la comunicación de denuncia o extinción del contrato de trabajo, la empresa enviará al trabajador una propuesta del finiquito, expresando las cantidades y conceptos que debe cobrar. En dicha propuesta habrá de expresarse reconocimiento de abono futuro de los atrasos convenios que pudieran haberse generado.

3. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

Haciéndose constar, en su caso, la renuncia a este derecho.

Capítulo Tercero. Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 15. Jornada.

La jornada laboral será con carácter general de 1.796 horas anuales efectivas de trabajo.

Las empresas que no procedan a la elaboración del calendario laboral, en la forma establecida en el artículo 34,4 del Estatuto de los Trabajadores, realizarán el cómputo de la jornada de forma semanal y a razón de 40 horas semanales, siempre respetando la jornada máxima anual de 1.796 horas anuales.

La dirección de la empresa está obligada anualmente a elaborar el calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Artículo 16. Horas Extraordinarias.



Se considerarán horas extraordinarias los excesos que se produzcan en el horario de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral.

El valor económico de la Hora Extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, con la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria, siempre y cuando exista acuerdo entre la representación sindical y la empresa.

Se observará preferentemente la no acumulación de descanso en más de 4 semanas, salvo pacto en contrario individual o colectivo.

Artículo 17. Vacaciones.

Serán de 30 días naturales; la fecha de su disfrute se determinará el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre empresa y trabajadores a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario, que distribuya los períodos rotativa y equitativamente.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo de trabajo.

La empresa a solicitud del trabajador vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado ni coincidiendo con el día o ½ día de descanso semanal a no ser que este coincida con el primer día del mes.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma partida siempre que exista acuerdo entre el trabajador o la representación sindical, si la hubiere, y la empresa.

En el caso que un trabajador por requerimiento de la empresa no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del tiempo inicialmente previsto recibirá de la empresa, que estará obligada a ello, certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre del mismo año. Certificado en el que deberá inexcusablemente figurar el nuevo periodo vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 18. Descanso en Fiestas.

Los trabajadores disfrutarán de cuatro tardes de descanso al año.

Dos de estas tardes serán preferentemente las de los días 24 y 31 de diciembre, debiendo disfrutarse al menos una de ellas. La fijación de las tardes se hará por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores.

Capítulo Cuarto. Condiciones Económicas

Artículo 19. Salario Base.

La tabla de salarios para el año 2008 es la que figura como Anexo II al presente texto, resultado de haber incrementado las tablas revisadas del 2007 en el IPC previsto para el año 2008 más 1 punto.

Para el año 2009 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto sobre la tabla de salarios del año 2008 revisada, si procediere.

Para el año 2010 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto sobre la tabla de salarios del año 2009 revisada, si procediere.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dichos años se procederá a revisar los conceptos económicos de este convenio con el exceso, con efectos desde el 1 de enero de cada año, abonándose las diferencias en una sola paga en la nómina del mes siguiente al de publicación de dichas revisiones en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 20. Complementos por permanencia en la Empresa.

Las cuantías y beneficiarios de dicho complemento quedaron fijados con el carácter de invariables en el tiempo y según los tramos establecidos en el convenio para el año 2000.

Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio dos gratificaciones extraordinarias consistentes en una mensualidad completa del salario establecido en este convenio, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. Las mencionadas pagas extraordinarias se abonarán: El 15 de julio y el 15 de diciembre y se harán efectivas el día inmediatamente anterior laborable a las fechas indicadas; quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 22. Participación en Beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a 30 días del salario fijado para su categoría, que se hará efectiva antes de finalizar el mes de mayo del año siguiente al de su devengo.

Se establece la posibilidad, siempre que exista acuerdo entre la representación

sindical y la empresa, de prorratear este concepto a lo largo del año.

Igualmente, aquellos trabajadores que no hayan devengado o pudieran devengar complemento por permanencia en la empresa recibirán una paga de participación en beneficios única y equivalente a una mensualidad de salario fijado para su categoría cuando los mismos alcancen los 15 y 25 años de antigüedad en la empresa reconocidos en nómina, que será abonada por las empresas en el mes que el trabajador cumpla el tiempo indicado. Dicha gratificación no tendrá en ningún caso aplicación retroactiva, entrando en vigor con la publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 23. Dietas.

El personal que por causa de su trabajo haya de desplazarse fuera de la localidad de su residencia, percibirá el importe de los gastos que por ello se le ocasionen mediante su justificación, o las cantidades fijas correspondientes a dieta o media dieta que pacte con la empresa.

Artículo 24. Plus de Transporte.

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 1,40 euros para el año 2008.

Artículo 25. Plus de Carga y Descarga.

Para el año 2008 se establece un plus de Carga y Descarga de 38,83 euros mensuales para aquel trabajador que, con categoría de conductor repartidor, independientemente del tipo de carnet que posea, realice los trabajos propios de esta categoría, sin ayuda.

Respetándose cualquier cantidad superior que se pudiera estar recibiendo.

Capítulo Quinto. Mejoras Sociales

Artículo 26. Enfermedad y Accidente.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a lo siguiente:

1. En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones



obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará el 90% del complemento.

Para tercera o sucesivas situaciones de baja y por las mismas circunstancias, la empresa no abonará complemento alguno a las prestaciones obligatorias.

2. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la Empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

En todo caso la empresa completará las prestaciones obligatorias de la seguridad social en caso de accidente laboral y enfermedad profesional desde el primer día de la baja y hasta alcanzar el importe íntegro de las retribuciones del trabajador.

Artículo 27. Póliza de Seguro.

En el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, se procederá a actualizar los capitales de las pólizas de seguro de accidente laboral o enfermedad profesional a favor de los trabajadores para que cubran en los años de vigencia del presente convenio una indemnización de:

Fallecimiento:	30.000 euros.
Gran Invalidez:	30.000 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta:	25.000 euros.
Incapacidad Permanente Total:	20.000 euros.
Incapacidad Permanente Parcial:	Según baremo de la Seguridad

Social sobre el capital máximo indicado en este artículo.

Se entiende que la única obligación de la Empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

La obligatoriedad del presente artículo no podrá ser exigida a las empresas en el caso de que por la compañía aseguradora se exija al trabajador informe o informes de padecimientos y dolencias y éste se niegue a facilitarlos.

Artículo 28. Igualdad en el Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes



respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Capítulo Sexto. Licencias y Excedencias

Artículo 29. Permisos y Licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

- a) 3 días naturales en caso de fallecimiento de los padres, abuelos, padres políticos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.
- b) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- c) 2 días en caso de enfermedad grave de los padres, abuelos, hijos, hermanos, padres políticos y cónyuge.
- d) 2 días en caso de intervención quirúrgica con hospitalización de los padres, hijos y cónyuge.
- e) 2 días en caso de nacimiento de hijo.
- f) 15 días en caso de matrimonio del trabajador o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.
- g) 2 días por cambio de domicilio habitual.
- h) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- i) 1 día de asuntos propios. El trabajador a lo largo del año, previa solicitud con una semana de antelación, tendrá derecho de 1 día laborable por asuntos propios, día que se computará como jornada efectiva. Este día no podrá ser inmediatamente anterior o posterior a festivo ni en «puentes» ni unido a vacaciones u otras licencias. En todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en el centro de





trabajo.

j) El tiempo indispensable, y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 35 horas al año.

k) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Estos permisos o licencias se ampliarán dos días más cuando los hechos acaezcan fuera de la localidad donde esté domiciliado el trabajador.

Capítulo Séptimo. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 30. Ropa de Trabajo.

A los trabajadores que procedan, comprendidos en el presente convenio, 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 31. Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

Capítulo Octavo. Garantías Sindicales

Artículo 32. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

A los trabajadores miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocerán los derechos y prerrogativas que en cada momento les conceda la legislación vigente.

Artículo 33. Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las empresas del sector, deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos laborales y constituir los servicios de prevención conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y R.D. 39/97, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

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 en jornada laboral.

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo y elaborará una política de prevención que tenga como principios los siguientes:

- Evaluar riesgos que se puedan evitar.
- Evitar riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y de influencia de los factores de trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar debida instrucción a los trabajadores.

Se constituirá una Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para lo cual se procederá a la designación de un representante por cada uno de los sindicatos firmantes y para todo el sector. Dichos representantes deberán ser miembros en su empresa del Comité de Empresa o Delegados de personal. Éstos dispondrán de un crédito de sesenta horas retribuidas al año para participar exclusivamente en las reuniones que convoque dicha Comisión. La representación empresarial la constituirá igual número a la representación sindical y será designada por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

En todo caso, la función exclusiva de la Comisión será la de reunirse para tratar asuntos relacionados con la materia en el ámbito de la negociación colectiva.

Artículo 34. Servicio de Prevención.

El Servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales puestos a disposición para realizar las actividades preventivas.



Dicho servicio de Prevención cumplirá lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la salud de los trabajadores.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
- La información de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 35. Acoso Moral y Sexual.

El acoso en el trabajo tanto moral como sexual constituye un problema de cierta implantación en el ámbito laboral, es por ello que ante ambos tipos de acoso las partes firmantes del presente convenio, y con los criterios preventivos de las notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán actuar con el objetivo que no se produzcan conductas de este tipo.

No obstante, en caso de que se detectaran, se deberán tomar las medidas oportunas para solucionar el problema.

Artículo 36. Acción Sindical.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que, el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, supuestas faltas graves o muy graves, obedecieren a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o restante Delegado de Personal.

Poseerá prioridades de permanencia en el centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.



Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo sindical, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas podrán ser acumuladas entre los representantes, para lo cuál deberá existir comunicación expresa solicitando la acumulación y aceptación del representante que ceda sus horas.

Los empresarios no obstaculizarán que se cobren las cuotas de las Centrales Sindicales, a los trabajadores afiliados siempre que esta labor no interrumpa el normal desenvolvimiento de la empresa.

Capítulo Noveno. Disposiciones Finales

Artículo 37. Legislación Aplicable.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General, así como en 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 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y normas de general aplicación.

Artículo 38. Comisión Paritaria.

A efectos de solucionar las cuestiones o divergencias que se susciten con motivo de la interpretación del convenio, se constituye una comisión paritaria de interpretación compuesta de cuatro vocales, dos designados por la representación empresarial y otros dos por la representación de los trabajadores.

La resolución de las cuestiones formuladas a la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias, habrá de emitirse en un plazo máximo de treinta días desde la constitución de la misma dejando abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta comisión estará facultada para designar un presidente en aquellos casos en que lo considere oportuno y actuará como secretario de la misma el vocal que por ella se designe, señalándose a efectos de notificaciones los siguientes domicilios:

Por la parte empresarial: Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), Avda. de Madrid, núm. 32-Entreplanta. Jaén.

Por la parte social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, núm. 30, 2.ª Plta., de Jaén, y Comisiones Obreras, C/. Castilla, 8, 3.ª Planta de Jaén.

Artículo 39. Cláusula de Descuelgue.



Los incrementos en materia salarial establecidos en este convenio, no obligarán a aquellas empresas que acrediten situaciones de déficits o pérdidas que pongan en peligro su viabilidad, ocurridas en los dos años anteriores.

Se considerará justificación de esta situación la documentación presentada por la empresa ante la Hacienda Pública y Registro Mercantil en su caso.

Las empresas que pretendan acogerse a este beneficio lo comunicarán a la Comisión Paritaria dentro del plazo máximo de treinta días contados desde el siguiente a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, acompañando los documentos que antes se señalan, así como una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas que pretende adoptar, además de las salariales, y la previsión para el mantenimiento del nivel de empleo, e informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Podrá acompañar también cuantos datos y documentos considere necesarios en acreditación de su situación.

La Comisión Paritaria emitirá su acuerdo dentro de otros treinta días contados a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. De no obtenerse acuerdo entregará a las partes, dentro de dicho plazo, certificación del acta de la reunión o reuniones, en la que se consignarán las opiniones de sus miembros.

En el caso de no obtenerse acuerdo de la Comisión Paritaria, a solicitud de la empresa formulada dentro de los cinco días siguientes a la recepción de la certificación del acta, designará un árbitro conocedor de la materia, cuyo laudo será inapelable.

El árbitro deberá designarse en el plazo de diez días desde la solicitud de la empresa, se le entregarán todos los antecedentes sobre la materia que obren en poder de la Comisión y se le señalará el plazo para la emisión del laudo que se considere suficiente en función de la complejidad del asunto. Los gastos que por este arbitraje se originen serán de cuenta de la empresa solicitante.

Si no se obtiene acuerdo de la Comisión Paritaria y la empresa no solicita someterse al arbitraje antes expresado, las partes quedan en libertad para deducir sus pretensiones ante los Organismos competentes.

El acuerdo de la Comisión Paritaria podrá ser impugnado por las partes ante dichos Organismos.

La no aplicación de los pactos salariales del Convenio habrá de solicitarse necesariamente cada año, a la publicación del Convenio correspondiente, y no podrá hacerse uso de esta posibilidad por más de dos años consecutivos.

Una vez finalizado el periodo de aplicación, aplicarán de forma inmediata los



salarios vigentes en ese momento.

Los plazos aquí establecidos se entenderán siempre por días naturales y son de caducidad a todos los efectos.

Artículo 40. Abono de Atrasos.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que hayan dejado de prestar sus servicios en la empresa tienen derecho a cobrar las diferencias del convenio desde el primer día de la vigencia de sus efectos económicos hasta el día que cause baja. En todo caso deberá mediar solicitud de abono del trabajador a la empresa. Continúa en la siguiente página.

#*1*#

#*2*#

#*3*#

