

## **CONVENIO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE JAÉN. AÑOS 2008-2009-2010**

### **Capítulo I Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente convenio colectivo afectará a Jaén y su provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Este convenio afectará a todas las empresas encuadradas en el ramo de comercio de materiales de construcción, bien sea en su modalidad al por mayor o detall, cuyas relaciones de trabajo vienen reguladas 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.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

Se regirán por este convenio colectivo todo el personal de las empresas comprendidas en el artículo anterior, tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal y vigencia.**

Entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Este convenio tendrá una duración de tres años, finalizando, por tanto el 31 de diciembre del 2010.

#### **Artículo 5. Denuncia**

Ambas partes acuerdan dar por denunciado el presente convenio desde el mismo momento de su firma.

#### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia del presente convenio.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tienen carácter de



absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

### **Artículo 7. Legislación supletoria.**

En todo lo no dispuesto en este Convenio, se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral de ámbito general o de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción.

## **Capítulo II Organización del trabajo**

### **Artículo 8. Organización.**

La dirección de las empresas afectadas por este Convenio, antes de decidir, estudiarán conjuntamente con la representación de los trabajadores, y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial sobre los temas siguientes: Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

### **Artículo 9. Horario de trabajo y turnos de vacaciones.**

La dirección de la empresa, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, en caso de ser empresa de menos de 6 trabajadores, elaborará los horarios de trabajo, distribución del tiempo de descanso en la jornada y turno de vacaciones.

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 10. Información.**

La empresa se reunirá con el comité de empresa o delegados de personal cada tres meses para facilitar información referida a:

- Marcha económica de la empresa.
- Situación de fabricación, stock.
- Situación de mercado, etc.

Pudiendo solicitar cuantas aclaraciones sean necesarias en el transcurso de la reunión y comprometiéndose a guardar sigilo profesional de los temas tratados.



### **Artículo 11. Clasificación de personal.**

Las empresas en que existan trabajadores regularmente clasificados deberán proceder, en el plazo de un mes desde la publicación de este convenio, y de acuerdo con la legislación vigente en materia de clasificación de personal, a acomodar a los trabajadores a sus servicios, dentro de la categoría profesional que corresponda, según la actividad que desempeñen.

### **Artículo 12. Contrato eventual por especiales circunstancias de la producción.**

Dadas las especiales características que concurren en el sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, etc..., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos períodos de duración, se articula la presente modalidad de contratación de carácter eventual que podrá celebrarse con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

Podrán realizarse contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción en número que no supere el 25% del total de la plantilla. Si al aplicar el 25% del total de la plantilla resultara fracción superior al 0,5, ésta deberá entenderse como posibilidad de una contratación eventual.

Las empresas con 0 y 1 trabajador podrán realizar como máximo una contratación con el carácter de eventual por especiales circunstancias de la producción.

Debe ser entendido que los límites establecidos se refieren para periodos coincidentes en el tiempo.

### **Artículo 13. Contrato en prácticas.**

La duración de este tipo de contratos será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años, con un período de prueba para los titulares de grado medio de un mes y para los de grado superior de 2 meses.

Durante el primer año de vigencia del contrato la remuneración será del 80% del salario base y demás conceptos retributivos y para el segundo año, el 90% del salario base y demás conceptos retributivos previstos para su categoría.

### **Artículo 14. Contrato para la formación.**

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un nivel adecuado de cualificación.

Podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de

veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con alguno de los trabajadores incluidos en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si el contrato se hubiera celebrado por un plazo inferior al máximo establecido anteriormente, las partes podrán concertar dos prórrogas hasta alcanzar la duración total máxima.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en cada momento el salario mínimo interprofesional de cada año en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 15. 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 16. Contratos para 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 17. Contratos indefinidos.**

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contratos legalmente establecidos, 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 que se formalizaron a partir del pasado 16 de septiembre de 1999 no generan antigüedad ni cualquier otro tipo de



complementos por permanencia en la empresa, quedando por tanto referido concepto totalmente suprimido.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (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, bien por generación de un nuevo contrato indefinido, bien por la transformación de un contrato de duración determinada en indefinido, posibilidad ésta que contempla el presente convenio.

### **Artículo 18. 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 19. 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.

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.

### **Capítulo III Jornada y descansos**

#### **Artículo 20. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.776 horas. Todo exceso será considerado como hora extraordinaria.

La jornada máxima semanal será de 40 horas.

La jornada laboral será distribuida con carácter general de lunes a viernes.

Se podrá trabajar los sábados siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador.

Se consideran festivos y no recuperables las tardes del 24 y 31 de diciembre.

Existirá un día de asuntos propios recogido como permiso remunerado en el artículo 24.

#### **Artículo 21. Descanso diario.**

El personal afectado por este convenio dispondrá de un descanso dentro de la jornada laboral diaria de 15 minutos, considerados como de trabajo efectivo a todos los efectos, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que en esta materia se vengán aplicando en las empresas.

### **Capítulo IV. Vacaciones, permisos, excedencias y licencias Sección Primera. Vacaciones**

#### **Artículo 22. Duración.**



La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente de no haberse completado el año de servicio en la empresa. Siempre comenzará a disfrutarse en día lunes o siguiente laborable.

La empresa, previa solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de la fecha de iniciación y terminación de las vacaciones.

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 23. Retribución.**

La retribución de este mes de vacaciones será 30 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa (en caso de que proceda) y de 62,00 euros por el mismo concepto. El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones tendrá derecho a percibir al salario correspondiente a la parte proporcional de la que le hubiere correspondido disfrutar, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

### **Sección Segunda. Permisos:**

#### **Artículo 24. Permisos remunerados.**

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a). Durante 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que, éstas últimas, estén previamente inscritas en los registros correspondientes que se creen a tal efecto.
- b). Durante 3 días hábiles en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, accidente o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días, que podrán ampliarse hasta 6.
- c). Durante 3 días hábiles por traslado de su domicilio habitual a otra localidad, y durante 2 días hábiles para los traslados de domicilio dentro de la localidad.





- d). Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e). Por el tiempo necesario para asistir a exámenes con posterior justificación de la asistencia a los mismos.
- f). Los delegados de personal, miembros del comité de seguridad e higiene y miembros del comité de empresa, por el tiempo y en la forma que se determina por Ley.
- g). Por matrimonio de hijos, hermanos o padres. Un día si es en la localidad de residencia, y dos días si hay desplazamiento, si el hecho coincide en días laborables.
- h). Por bautizo o primera comunión de hijos, un día, si el hecho coincide en día laborable.
- i) 1 día de asuntos propios. El trabajador a lo largo del año, previa solicitud con una semana de antelación, tendrá derecho a 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 para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- k) 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.

### **Artículo 25. Excedencias, excedencias voluntarias.**

El trabajador con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia, sin derecho a retribución, de duración superior a 6 meses e inferior a 5 años, por razones personales.

El trabajador solicitará el reingreso en la empresa 30 días antes de la finalización de la excedencia.

En caso de no existir vacantes, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzcan u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo, si lo



hubiere, con el salario correspondiente a esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante en la suya propia.

## **Capítulo V Retribuciones**

### **Artículo 26. Salario base y revisión salarial**

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio es el IPC real de cada año más 1 punto.

Como quiera que el IPC real no se conoce hasta la finalización de cada ejercicio, las empresas abonarán el IPC previsto más 1 punto y una vez conocido el IPC real de cada año se procederá al abono de diferencias en el caso de que éstas se hayan producido, abonándose éstas en una sola paga en la nómina del mes siguiente al de publicación de dichas revisiones en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

### **Artículo 27. Prima de asistencia.**

Se establece una prima de asistencia de 3,58 euros diarios que la percibirán los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen su jornada diaria, siendo de carácter inabsorbible dicha prima.

### **Artículo 28. Complemento por permanencia en la empresa.**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá, como complemento por permanencia en la empresa, aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 6 por ciento, de los salarios que se fijan en la tabla salarial, con un tope máximo del 18%, computándose para la determinación de este beneficio la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiere sido su categoría.

En cuanto a los trabajadores que a la vigencia de este convenio, hubieren superado el indicado tope máximo del 18% equivalente a

3 cuatrienios, se les garantizará de futuro el devengo que vinieren percibiendo al presente.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en 15 pagas al año.

No obstante a lo anterior, los contratos indefinidos formalizados a partir del pasado 16 de septiembre de 1999, no generarán antigüedad ni cualquier otro tipo de complementos por permanencia en la empresa, pues quedó a partir de dicha fecha dicho concepto totalmente suprimido.

### **Artículo 29. Desplazamientos y dietas.**



Los trabajadores que, por razón de su cometido, hubieran de desplazarse fuera del centro de trabajo, percibirán de la empresa los gastos que por ello se le produzcan y ellos mismos justifiquen.

### **Artículo 30. Plus de distancia.**

Cuando el trabajador tenga fijada su residencia a más de 2 kilómetros de la localidad donde esté instalado el centro de trabajo, la empresa deberá abonarle a razón de 0,26 euros el km. recorrido, deduciendo 2 km. de ida y otros 2 km. de vuelta, y tan solo dos viajes al día.

Las empresas quedarán exentas de pagar el plus de distancia si facilitan a su personal medios de transporte suficientes y adecuados.

El plus de distancia no será de aplicación en el caso de que el trabajador cambie su domicilio con posterioridad a la formalización de su relación laboral con la empresa, y en el caso de pacto previo formalizado por escrito entre trabajador y empresario.

### **Artículo 31. Horas extraordinarias.**

En lo referente a las horas extraordinarias, se efectuará conforme a lo dispuesto en el presente convenio, siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas mientras exista la actual situación de empleo en esta provincia.

Si se realizan, se procederá de la forma siguiente:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 50% 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.

### **Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio, con una paga en cada uno de los meses de julio y diciembre, así como en el mes de mayo. Dichas pagas consistirán en 30 días de salario base más complemento por permanencia en la Empresa (si procede) en los meses de julio y diciembre y de 15 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa (si procede) en el mes de mayo.

Estas gratificaciones no sufrirán deducción alguna en razón a los períodos que se permanezca de baja por enfermedad o accidente.

### **Artículo 33. Participación en beneficios.**

Las empresas establecerán, en favor del personal, un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios del modo que mejor se adopte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser inferiores, en ningún caso, al importe de una mensualidad total de los emolumentos a excepción de la prima de asistencia que el trabajador perciba. Para el cómputo de la misma servirán de base los salarios de este convenio.

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

### **Artículo 34. Prima a conductores.**

El personal que de manera habitual y no esporádica realice las tareas de conductor de las empresas afectadas por este convenio para el transporte de los materiales propios de la actividad percibirán una prima mínima de 85,00 euros mensuales como compensación por los posibles desajustes de su jornada laboral que, dadas las condiciones y peculiaridades de este trabajo no es posible computar como horas extraordinarias.

Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes.

### **Artículo 35. Ayuda escolar.**

En concepto de ayuda escolar se establece la cantidad de 60,00 euros anuales (curso académico) por hijo en edad escolar obligatoria que se acreditará mediante la matrícula del Centro Docente.

Dicha ayuda no se considerará como concepto económico retributivo y se abonará en el mes de septiembre.

### **Artículo 36. Hojas de salarios.**

Se incluirá en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente.

## **Capítulo VI Mejoras sociales**

### **Artículo 37. Preferente colocación.**

El trabajador que causara baja en su empresa por enfermedad o accidente laboral tendrá derecho, si se rehabilitase, a la preferente colocación en su puesto de trabajo, otro de igual categoría o de categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto que efectivamente ocupe. En caso de que se hubiese



declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, si existe en la plantilla esta vacante.

### **Artículo 38. Indemnización por incapacidad.**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario que viniera disfrutando y a partir del séptimo día de la fecha de la baja, teniendo las empresas que abonar las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

### **Artículo 39. Seguro de accidentes.**

Las empresas contratarán con una compañía aseguradora, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una póliza de seguro que cubrirá a todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, si como consecuencia de accidente de trabajo o «in itinere» o enfermedad profesional el trabajador es declarado por resolución firme de la Comisión Provincial de Evaluación o por sentencia firme de la Jurisdicción Laboral en alguno de los grados de invalidez y con las cantidades que más adelante se señalan:

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 40. Jubilación anticipada.**

Las empresas, en consideración al alto índice de paro en el sector, y en su ánimo de aliviar dicho problema, se comprometen a facilitar a los trabajadores interesados la jubilación anticipada desde los 60 años, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y la empresa.

## **Capítulo VII Garantías sindicales**

### **Artículo 41. Comité de empresa o Delegados de personal.**

Es el órgano unitario de representación de todos los trabajadores en el seno de la empresa, y entre otras le corresponde las siguientes funciones:

- a).Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, pudiendo elegir, en aquellas empresas que corresponda, un vigilante de Seguridad e Higiene.
- b).Derecho a ser oído con carácter previo a toda decisión en supuestos de sanciones y despidos.
- c).Derecho a la negociación colectiva.

Estos derechos se consideran mínimos, sin perjuicio de los que contempla la vigente legislación.

### **Artículo 42. Cuota sindical.**

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo solicitasen, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la dirección de la empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, la cuantía de la cuota y la Central Sindical a la que corresponda.

La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento la persona designada de entre el personal de la misma, para que le sea entregada la totalidad de cuotas mensualmente de dicha Central Sindical o la entidad Bancaria donde se ingresará dicha cuantía.

## **Capítulo VIII Seguridad e higiene**

### **Artículo 43. Materia de 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.

Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 60 horas sindicales al año para poder realizar las funciones propias referentes a la prevención de riesgos laborales dentro de la Comisión que a tal efecto se constituirá, formada por un representante de U.G.T., un representante de CC.OO. y 2 representantes de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios.

#### **Artículo 44. Ropa de trabajo.**

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, las empresas tendrán obligación de facilitarles dos equipos de ropa de trabajo al año, que se entregarán en el mes de enero. Para los conductores, se les facilitará un cuero o similar cada cuatro años.

Si por la naturaleza del trabajo fuese necesario más de dos equipos anuales, las empresas facilitarán los que fuesen necesarios, siempre que el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Igualmente, las empresas facilitarán, si el puesto de trabajo lo requiere, los equipos de protección individual necesarios.

#### **Artículo 45. Reconocimiento médico.**

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, que será voluntario, entregándole a cada uno de ellos los resultados del mismo.

#### **Artículo 46. Salud laboral.**

A) 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.

B) Formación continua: Las partes firmantes valorarán la importancia de la formación profesional de los trabajadores para mejorar la competitividad, por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente con la finalidad de evitar la posible «Enfermedad del Síndrome de Manolo».



## **Artículo 47. 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 IX Vigilancia e interpretación del convenio**

### **Artículo 48. Comisión Paritaria.**

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, seguimiento y vigilancia de la acordado en este convenio, así como para el análisis de la evolución de las relaciones laborales del Sector. Estará compuesta por tres representantes de cada una de las partes intervinientes en este convenio, que a su vez podrán estar asistidos de uno o más asesores.

Las funciones de la comisión paritaria, no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Para todas las discrepancias surgidas entre las partes como consecuencia de la aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, se convocará a la comisión paritaria para que emita dictamen al respecto. Este dictamen, será previo y preceptivo a cualquier reclamación contenciosa-laboral, excepto cuando pueda existir caducidad o prescripción.

Las cuestiones sometidas a esta comisión paritaria se dictaminarán en un plazo máximo de 30 días.

En caso de que en las cuestiones tratadas por la comisión paritaria no exista acuerdo, ambas partes, se comprometen a nombrar un árbitro de acreditada solvencia y conocimiento de la problemática del sector, cuyas resoluciones se comprometen a acatar ambas partes, sin perjuicio de las actuaciones legales que individualmente correspondan o puedan ejercer los trabajadores o empresarios a título individual.

Los componentes de la comisión paritaria serán elegidos por sus respectivas

representaciones y preferentemente de entre los que hubieran participado en las deliberaciones de este convenio, quedando constituida en este momento por las siguientes personas, que estarán asistidas por los asesores que determinen cada una de las representaciones firmantes, señalándose a efectos de notificaciones los siguientes domicilios:

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

Por la parte social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, 30, de Jaén y Comisiones Obreras, Castilla, 8, Jaén.

## **Capítulo X Cláusula de inaplicación salarial**

### **Artículo 49. Cláusula de inaplicación salarial.**

Los porcentajes de incremento salarial fijados en este convenio serán como norma general de obligado cumplimiento por todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en este convenio.

Como excepción y en concordancia de lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del E.T., los porcentajes de incremento salarial no será de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficits, o pérdidas, que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenida en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, será obligatorio por parte de las empresas afectadas la presentación de una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de la mencionada disposición transitoria como la documentación pertinente se remitirá a la comisión paritaria del convenio para su análisis y posterior decisión, fijación en su caso del nuevo régimen salarial.

El dictamen de la comisión paritaria se emitirá por unanimidad, en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiera.

Para emitir su dictamen, la comisión paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a contabilidad y cuenta de resultados.

En caso de no acuerdo en la comisión paritaria en el plazo de 20 días, la comisión paritaria designará un árbitro, conocedor de la materia, cuyo laudo será vinculante para las partes, al que se facilitará la información necesaria y señalará los plazos para la emisión del preceptivo dictamen. Los gastos que se originen por



esta causa serán de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la comisión paritaria levante acta del no acuerdo inicial.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso se entenderán que lo establecido en los párrafos anteriores solo afecta al régimen salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este convenio.

Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose por consiguiente, respecto a todo ello sigilo profesional.

No podrán hacer uso de estas cláusulas las empresas durante dos años consecutivos.

La aplicación de la presente cláusula, solo podrá solicitarse, en el plazo de un mes a contar desde el día en que aparezca en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, la publicación de este convenio colectivo.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores; para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

### **Disposición adicional**

#### **Artículo 50. Abono de atrasos.**

Los atrasos económicos que se hayan podido generar se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Continúa en la página siguiente

Anexo I Recibo de finiquito de la relación laboral

Recibo Finiquito Núm.: .....

Don .....que ha trabajado en la Empresa ...

....., desde ..... hasta  
....., con la categoría de  
.....





....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de .....

..... euros (.....euros), en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En ..... a ..... de ..... de .....

El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Se hará constar Sí o No, según proceda.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

Fecha de expedición:

En Jaén, a ..... de ..... de .....

Sello y firma:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

#\*1\*#

#\*2\*#

