CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS. 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.

Los preceptos de este convenio obligan exclusivamente a las empresas de comercio diverso cuya actividad esté afectada o regida 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, con excepción de aquellas que tengan convenio propio cualquiera que sea su ámbito y vigencia.

Artículo 3. Ámbito Personal.

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

Artículo 4. Ámbito Temporal y Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, teniendo una duración de tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. Denuncia.

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

Artículo 6. Condiciones 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.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 8. Organización.

Corresponde a la dirección de la empresa con facultad exclusiva, la dirección, práctica y organización del trabajo, si bien, en la organización y distribución del mismo, se consultará el parecer del Delegado de Personal si lo hubiere o de los trabajadores de la misma.

Artículo 9. Horario de Trabajo y Turnos de Vacaciones.

La dirección de la empresa elaborará los horarios de trabajo, distribución del tiempo de descanso en la jornada y turno de vacaciones, para lo cual serán oídas, conforme a la legislación vigente, las opiniones de la representación de los trabajadores, caso de existir, o los propios trabajadores, en caso de ser empresas de menos de 6.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 10. 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 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 11. 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.

Artículo 12. 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 dos meses y para los de grado superior de tres meses.

Durante el primer año de vigencia del contrato la remuneración será del 70% del salario base y demás conceptos retributivos y para el segundo año, el 80% del salario base y demás conceptos retributivos previstos para su categoría.

Artículo 13. 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, aplicándole la reducción porcentual dedicada a la formación teórica.

Artículo 14. 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 15. 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 16. 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.

Habrá 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 17. 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.

Capítulo IV. Jornada y descansos.

Artículo 18. Jornada Laboral.

La jornada laboral anual de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.800 horas.

La jornada semanal será con carácter general de 40 horas.

Capítulo V. Vacaciones, permisos, excedencias y licencias.

Sección Primera. Vacaciones.

Artículo 19. 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.

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 período vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 20. Retribución.

La retribución de este mes de vacaciones será 30 días de salario base.

Sección Segunda. Permisos.

Artículo 21. 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) Quince 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) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

g) 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.

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si el hecho coincide en día laborable.

i) Durante un día por bautizo o primera comunión de hijos si el hecho coincide en día laborable.

j) El trabajador a jornada y tiempo completo disfrutará de un día al año por asuntos propios, previa solicitud con una semana de antelación.

En caso distinto, se prorrateará dicho permiso en función de la jornada y tiempo

trabajado. 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.

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 22. Excedencias, excedencias voluntarias.

El trabajador con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia, sin derecho a retribución, de duración no menor a 2 años y no mayor de 5 años.

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 VI. Retribuciones.

Artículo 23. 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 24. 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 25. 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 las partes.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio una paga en cada uno de los meses de julio y diciembre. Dichas pagas consistirán en 30 días de salario base.

Artículo 27. Participación en beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a 30 días del salario base 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 o los trabajadores y la empresa, de prorratear este concepto a lo largo del año.

Artículo 28. Plus transporte.

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 0,75 euros para el año 2008.

Capítulo VII. Mejoras Sociales.

Artículo 29. Indemnización por incapacidad.

En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro del salario base excluida la prorrata de las pagas extras a partir del séptimo día de la fecha de la baja y hasta el límite de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

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

Artículo 30. Seguro de accidentes.

La empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 18 € anuales, o cantidad proporcional para aquella relación laboral con duración inferior al año, a fin que el trabajador pueda contratar el seguro que tenga por conveniente para cubrir prestaciones por fallecimiento e invalidez.

Esta cantidad se abonará en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del presente convenio y posteriormente con periodicidad anual.

Capítulo VII. Garantías sindicales.

Artículo 31. Comité de Empresa o Delegados de personal.

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.

Capítulo IX. Seguridad e higiene.

Artículo 32. 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.

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 cuarenta 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 33. 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 34. 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.

Capítulo X. Disposiciones finales.

Artículo 35. 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, 32-Entreplanta. Jaén.

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

Artículo 36. 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 serán 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 obligatoria 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 iníciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

Artículo 37. 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.

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*#