

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO DEL CALZADO. 2008, 2009 Y 2010:

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Jaén.

Será aplicable en los Centros de Trabajo establecidos en la citada provincia por todas las empresas, aunque tengan su domicilio social en otra.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de Comercio del Calzado, regidas por el acuerdo nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Obligará a las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

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. Ámbito temporal, vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2008. Su duración será de tres años desde la entrada en vigor de sus efectos económicos.

El Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2010.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2008 se abonarán en la nómina siguiente a los dos meses de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, según la tabla salarial anexa para 2008.



Artículo 5. Denuncia.

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

Artículo 6. Garantías personales.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Formando un todo indivisible, las condiciones establecidas en este convenio absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole, siempre que no superen a aquéllas en cómputo anual y globalmente consideradas.

Capítulo II. Contratación de trabajadores y finiquito.

Artículo 7. Contrato de trabajo.

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

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

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

Artículo 8. Contrato eventual por especiales circunstancias de 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 12 meses en un período de 18 meses.

Artículo 9. Contratos en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos 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 75% del salario previsto para su categoría y durante el segundo del 90%.



Artículo 10. Contrato para la formación.

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

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en el primer año el 85% del Salario Mínimo Interprofesional.

En el segundo y tercer año se abonará el 70% del Salario Base previsto para la categoría de referencia que en el presente convenio será la de «Ayudante».

En todos los casos ha sido descontado del salario el 15% destinado a formación teórica.

En ningún caso le serán de aplicación los demás conceptos económicos de este Convenio. La edad comprendida para esta modalidad de contratación es entre los 16 y 21 años.

Artículo 11. Contratos indefinidos.

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 surtirà 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 enviarà 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 III. Jornada laboral y vacaciones.

Artículo 15. Jornada.

La jornada de trabajo, con carácter general, será de 39 horas, de trabajo efectivo, semanales, trabajándose en el sábado solamente por la mañana.

Entre el período comprendido del 1 de octubre y el 15 de enero podrá abrirse los sábados por la tarde y compensarse al personal el exceso de horas de trabajo que ello pueda suponer, mediante la concesión de vacaciones en época libremente pactada por ambas partes y siempre que así se acepte, también libremente, por los trabajadores, o mediante el abono de tal exceso como horas extraordinarias.

En el período comprendido entre el 16 de enero y el 30 de septiembre se podrá trabajar los sábados por la tarde siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador.

El día 5 de enero, víspera de Reyes, el comercio podrá estar abierto hasta las 12 de la noche, pero nunca será en domingo, ya que hay que respetar el descanso dominical, y en este caso, el día 4 de enero el comercio estará abierto hasta las 12 de la noche; las empresas que tengan abierto hasta dicha hora, se comprometerán por una vez a dar en compensación por el aumento de jornada la cantidad de 5,50 euros para el año 2008, sin perjuicio del abono como horas extraordinarias de las que excedan de la jornada legal.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro tardes de descanso entre las fiestas locales, Semana Santa y/o Navidad, pudiendo éstas, a voluntad del trabajador disfrutarse en cualquier otra época del año. Se distribuirán estos permisos de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo día.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones las disfrutará el trabajador cuando lo solicite, preferentemente en verano, siempre que no supere el 50% de la plantilla los solicitantes en el mismo mes, siendo la duración de las mismas de 31 días naturales. La fecha de disfrute de las vacaciones se distribuirá en forma que no produzca perjuicio para la empresa.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma partida siempre que exista acuerdo entre el trabajador 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 período vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se consideran 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 el trabajador y la empresa.

Capítulo IV. Condiciones Económicas.

Artículo 18. Tabla Salarial. 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 19. Complemento por permanencia en la empresa.

El 31-12-1997 quedó extinguido este concepto para contrataciones formalizadas a partir de dicha fecha, por lo que no generarán antigüedad alguna ni complemento por permanencia en la empresa.

Para contrataciones anteriores se estableció que el personal comprendido en el presente convenio percibiera, como complemento por permanencia en la empresa, aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de



cuatrienios en la cuantía del 5 por ciento, de los salarios que se fijan en la tabla salarial, con un tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiere sido su categoría.

A los trabajadores que al 31-12-1997 hubieron superado el indicado tope máximo del 15% equivalente a 3 cuatrienios, se les garantizó de futuro el devengo que venían percibiendo a referida fecha. La cuantía que resultó por el exceso de dicha operación quedó congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en 15 pagas al año.

Artículo 20. Gratificaciones periódicas fijas.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio dos gratificaciones fijas consistentes en una mensualidad completa del salario base establecida en este convenio según las tablas salariales anexas más complemento por permanencia en la empresa si lo hubiere.

Las mencionadas pagas extraordinarias se abonarán una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 21. Participación en beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de una mensualidad completa del salario base establecido en este convenio según las tablas salariales anexas más complemento por permanencia en la empresa si lo hubiere, debiéndose liquidar la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del año económico siguiente.

No obstante a ello se establece la posibilidad, siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa, de prorratear este concepto a lo largo del año.

Igualmente, aquellos trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la empresa, se les abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de salario base según las tablas salariales anexas más complemento por permanencia en la empresa, si procediere, 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.

Capítulo V. Mejoras Sociales.



Artículo 22. Jubilación.

Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente de forma parcial, de acuerdo con la legislación vigente en materia de contrato de relevo y la jubilación parcial.

El trabajador que optase por su jubilación anticipada habrá de avisar a la empresa con una antelación de 6 meses.

Artículo 23. Trabajadores enfermos.

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

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además tendrá derecho a los siguientes:

1. 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 de retribuciones excluida la prorrata de las pagas extras hasta el límite de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.
2. El personal que con carácter obligatorio no estuviese comprendido en la Seguridad Social y que opte por disfrutar de la cobertura del Régimen General percibirá, con cargo a la empresa los mismos beneficios económicos que los que reglamentariamente están inscritos en dicho seguro, esto es, se deducirá en todo caso el importe de las prestaciones que hubieren de recibir de la Seguridad Social, en el supuesto de que voluntariamente se inscribiesen.
3. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de 180 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.

Artículo 24. Fomento a la Cultura.

En concepto de Fomento a la Cultura se establece una Bolsa de Estudios de Enseñanza Reglada a cobrar en el mes de septiembre consistente para el año 2008 en 169,64 euros anuales que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador en edad escolar o del propio trabajador previa justificación del Centro docente consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación. Dicha Bolsa será de pago único con independencia del número de hijos.

Artículo 25. Póliza de seguro.





Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vendrán obligadas a abonar exclusivamente a sus trabajadores la cantidad necesaria, y con un máximo de 18 euros por trabajador y año, previa presentación de fotocopia del recibo, con el fin de que éstos contraten con una compañía el seguro que cubra las coberturas siguientes:

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.

Todas ellas como consecuencia de accidentes de trabajo al servicio de la empresa.

Las empresas podrán optar por la contratación directa en favor de sus trabajadores de una póliza de seguro que cubrirá las cantidades antes expresadas.

Artículo 26. 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 VI. Licencias y excedencias.

Artículo 27. Licencias.

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

a) 2 días naturales en caso de fallecimiento de los padres, abuelos, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos y parientes de 2.º grado de

consanguinidad o afinidad y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, que podrán ampliarse a 5 si hay desplazamiento.

b) 2 días en caso de enfermedad grave de los padres, abuelos, hijos, padres políticos y cónyuge y parientes de 2.º grado consanguinidad o afinidad y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, que podrán ampliarse a 5 si hay desplazamiento.

c) 2 días en caso de intervención quirúrgica con hospitalización de los padres, hijos y cónyuge.

d) 2 días en caso de nacimiento de hijo, que podrán ampliarse a 5 si hay desplazamiento.

e) 20 días por matrimonio del trabajador, o formalización de pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.

f) 1 día por cambio de domicilio habitual.

g) 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.

h) 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.

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.

Artículo 28. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene

derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 12 meses ni superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por las empresas en el plazo máximo de 1 mes, teniéndose en cuenta las necesidades de trabajo. La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria, por tiempo no superior a un año cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la normativa vigente se estará a lo dispuesto en ella.

El trabajador que no solicite, el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la empresa.

Capítulo VII. Disposiciones Finales.

Artículo 29. Comisión Mixta.

Para todo lo concerniente a la vigilancia del cumplimiento del presente Convenio se constituye una Comisión Mixta que estará formada por 2 representantes de la parte empresarial y otros 2 de la representación social, pudiendo asistir a las reuniones de los mismos acompañados de cuantos asesores estimen necesarios, 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, 30-5.ª Plta de Jaén.

Comisiones Obreras, C/. Castilla, 8, 3.ª Plta. Jaén.

Sus funciones específicas serán:

- a) Interpretación auténtica del espíritu del convenio.
- b) Arbitraje en los problemas y cuestiones que le sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente convenio.



c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.

d) Estudio de la evolución de las reclamaciones de las partes contratantes.

De cuantos asuntos se planteen a la Comisión Mixta se deberá emitir un dictamen con traslado a la parte interesada, incluso en caso de discrepancia o no solución, para que el interesado pueda someter la cuestión a la jurisdicción competente.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de vigilancia no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos en la forma y en el alcance regulado en dicho texto.

Artículo 30. 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 concedor 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 período 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 31. Acción sindical y horas sindicales.

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

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

Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones consideren a los Sindicatos, debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de todos ellos, las necesarias relaciones conferidas por la Ley a los Comités de empresa y Delegados de personal.

Los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa gozarán en el año en el que se celebren elecciones sindicales 30 horas mensuales para el desarrollo de su labor y si son miembros de Comisiones Ejecutivas de los sindicatos, 60 horas.





Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas del sector, deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos y constituir los servicios de prevención.

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

Artículo 36. 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 II

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:

#*1*#

#*2*#



