

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO DEL CALZADO. 2013, 2014 y 2015

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos.

Expte.: 15/13.

Código Convenio: 23000315011983.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Comercio del Calzado, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 16 de julio de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 5 de julio de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 25 de julio de 2013.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Manuel Gabriel Pérez Marín.



Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ACTA

Asistentes

Representación empresarial:

D. Francisco Gutiérrez Ordoñez

D. Francisco Gámez Lamarca

D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

UGT

D. Javier F. Lacarra Rodríguez

D. Jesús David Dueñas Ortega

CC.OO.

D^a Manuela Alcalá Ortega

D. Isidro La Calle Arcos

En la ciudad de Jaén, siendo las 10,30 horas del día 5 de julio de 2013, se reúnen en los locales de Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) los señores anteriormente relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para la actividad de Comercio del Calzado, designados respectivamente por Comercio Jaén y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del Convenio de que se trata y delegan, al mismo tiempo, en el Secretario General de Comercio Jaén (FEJ Comercio y Servicios), D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del convenio para los años 2013, 2014 y 2015 a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.





Tras discusiones y deliberación sobre el objeto de la reunión, se aprueba por acuerdo unánime de ambas partes el texto del convenio y tablas de salarios que se unen a esta acta.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12,20 horas del día al principio indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO DEL CALZADO. 2013, 2014 y 2015

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

Este convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos del calzado.

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.

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 2013. Su duración será de tres años desde la entrada en vigor de sus efectos económicos.

El Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2015, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir



la Mesa Negociadora en el plazo máximo de 1 mes.

No obstante, el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta que no sea sustituido por otro posterior.

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 periodo de 18 meses.

Artículo 9. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El periodo de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados

con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

La remuneración será del 90% para el primer año y el 90% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato a trabajadores comprendidos entre los 18 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%)

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad el 90% del Salario Mínimo Interprofesional el primer año y el 90% del salario base para su categoría de referencia durante el segundo y tercer año, sin que le sean de aplicación los demás conceptos económicos de este convenio.

Artículo 10. Contratos Indefinidos

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

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, 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. Contratación de Personas con Discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo

Artículo 12. 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 III. Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 13. Jornada

La jornada de trabajo, con carácter general, será de 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

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 5,88 € para el año 2013, 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 14. 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 periodo vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 15. 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 16. Tabla Salarial. Salario Base



La tabla de salarios para el año 2013, que es la que figura como Anexo II al presente texto, se mantiene inalterable conforme a las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén de fecha 24-4-2012 correspondiente al año 2012.

La subida salarial para 2014 será el resultado de incrementar las tablas del 2013 en un 0,5%.

La subida salarial para 2015 será el resultado de incrementar las tablas del 2014 en un 0,5%.

Artículo 17. 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 18. 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 establecido 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.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año.

Artículo 19. 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.

Las empresas podrán prorratear este concepto a lo largo del año.

Capítulo V. Mejoras Sociales

Artículo 20. 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 21. 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 sus retribuciones salariales excluida la prorrata de las pagas extras hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

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

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

2- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo 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 periodo de carencia.

Artículo 22. Fomento a la Cultura

En concepto de Fomento a la Cultura se establece una Bolsa de Estudios de Enseñanza Reglada Obligatoria (Educación Primaria y Secundaria) a cobrar en el mes de septiembre consistente para el año 2013 en 181,58 € anuales que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador en edad escolar (hasta los 16 años), 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 23. 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 € 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 €
Gran Invalidez	30.000 €
Incapacidad Permanente Absoluta	25.000 €
Incapacidad Permanente Total	20.000 €
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 24. 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 25. 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 2º grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

b) 2 días en caso de enfermedad grave de los padres, abuelos, hijos, padres políticos y cónyuge y parientes de 2º grado consanguinidad o afinidad y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

En los apartados a y b el disfrute del permiso comenzará de forma inmediata a la producción del acontecimiento del que trae causa atendiendo a las circunstancias de orden emotivo y material que acompañan a la gravedad del suceso.

No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador su concesión podrá posponerse a un momento posterior al acaecimiento de la causa siempre y cuando ésta subsista y a la vista de las razones debidamente acreditadas.

c) 2 días en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de 2º grado consanguinidad o afinidad

d) 2 días en caso de nacimiento de hijo.

Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

e) 15 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 26. 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 reintegro 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 reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la empresa.

Capítulo VII. Canon Convenio

Artículo 27. Canon Convenio

El proceso de negociación colectiva y su resultado en la materialización de un



convenio afecta muy directamente a las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación y por ello es conveniente y necesaria la participación e implicación de todas las empresas afectadas.

Con el objetivo de hacer partícipes en el proceso de negociación colectiva y para poder atender los gastos derivados del mismo así como la múltiple información requerida sobre cuestiones relativas al convenio colectivo que se producen durante la vigencia del mismo, se establece que las empresas que, no siendo asociadas a la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, estén afectadas por el presente convenio, y que de forma voluntaria consideren que es necesario colaborar sumándose así a todas aquellas que lo vienen haciendo desde hace más de una treintena de años por su pertenencia a la referida organización, aportarán la cantidad expresada en la siguiente escala con el fin de colaborar con los gastos derivados de la negociación colectiva:

Empresas de hasta 3 trabajadores	30 euros
Empresas de hasta 6 trabajadores	45 euros
Empresas de hasta 12 trabajadores	60 euros
Empresas de hasta 18 trabajadores	75 euros
Empresas de hasta 25 trabajadores	90 euros
Más de 25 trabajadores	150 euros

Esta cantidad se abonará en cada año de vigencia del convenio.

La mencionada cantidad podrá ingresarse en la cuenta corriente número 0237.0106.10-9168528713 de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios.

Capítulo VIII. Disposiciones Finales

Artículo 28. Comisión Mixta

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos vocales de la representación empresarial y dos de la representación social.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.



c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

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

Por la parte social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación núm.





30-2ª Plta. de Jaén, y Comisiones Obreras, C/ Castilla, 8 - 3ª Planta de JAEN.

Artículo 29. Cláusula de Descuelgue

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada

conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.



Artículo 30. 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, ratifican una vez mas su condición de interlocutores válidos, 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 la 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 31. 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 32. 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 33. 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.

Disposición Final

Adaptación Al Nuevo Sistema De Clasificación Profesional

Las partes acuerdan constituir la Comisión Negociadora en el tiempo más breve posible desde la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia con la finalidad de realizar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales).



ANEXO I

RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

RECIBO FINIQUITO Nº: _____

Don _____ que ha trabajado
en _____ la _____ Empresa
desde _____
_____ hasta _____ con la categoría de _____,
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ 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.



ANEXO II
CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL CALZADO

TABLA SALARIAL AÑOS 2013

CATEGORÍAS

TABLA
SALARIAL
AÑO 2013

**MENSUAL
EUROS**

GRUPO I

Personal técnico titulado:

Titulado de grado superior.....	1.457,32
Titulado de grado medio.....	1.212,42

GRUPO II

Personal técnico no titulado:

Director.....	1.560,34
Jefe de división.....	1.384,81
Jefe de personal.....	1.345,78
Jefe de compras.....	1.345,78
Jefe de ventas.....	1.345,78
Encargado general.....	1.345,78
Jefe de sucursal.....	1.189,73
Jefe de almacén.....	1.189,73
Jefe de grupo.....	1.131,22
Jefe de sección mercantil.....	1.072,74
Encargado establecimientos, vendedor, comprador, subastador....	1.072,74
Intérprete.....	1.072,74

Personal mercantil propiamente dicho:

Viajante.....	1.064,92
Corredor de plaza.....	1.029,80
Dependiente.....	1.029,80
Ayudante.....	846,46
Aprendiz de primer año.....	643,96
Aprendiz de segundo año.....	643,96

GRUPO III

Personal técnico no titulado:

Director.....	1.560,34
Jefe de división.....	1.384,81
Jefe de administración.....	1.345,78
Secretario.....	1.043,48
Contable.....	1.053,24
Jefe de sección administrativo.....	1.150,73



TABLA
SALARIAL
AÑO 2013

**MENSUAL
EUROS**

Personal administrativo:

Contable, cajero, taquimecanógrafo, idioma extranjero.....	1.053,24
Oficial administrativo y operador mecánico contable.....	1.029,86
Auxiliar administrativo o perforista.....	887,40
Aspirante de primer año.....	643,96
Aspirante de segundo año.....	643,96
Auxiliar de caja de 18 años.....	846,46

GRUPO IV

Personal de servicios auxiliares:

Jefe de sección de servicios.....	1.131,22
Dibujante.....	1.209,23
Escaparatista.....	1.150,74
Rotulista.....	1.092,20
Contador.....	1.043,48
Profesional de oficio de 1ª, 2ª y 3ª, ayudantes, mozo, vigilante, ordenanza y portero, montador colocador.....	887,40
Personal de limpieza ptas./hora	

*(1) Al personal de limpieza se le abonará el S.M.I. Fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

EUROS

Artículo 13º.- Jornada (compensación víspera de Reyes).....	5,88
Artículo 22º.- Fomento a la cultura.....	181,58

Jaén, a 25 de Julio de 2013.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral,
MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.