



CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS, DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

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 el Sector de

Actividades Comerciales Diversas. Años 2013-2014-2015, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 18 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.

Don 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. Juan Bustamante Buendía

D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

UGT

D. Javier F. Lacarra Rodríguez

D. Jesús David Dueñas Ortega

CCOO

D^a. Silvia de la Torre García

D^a Manuela Alcalá Ortega

D. Isidro Lacalle Arcas

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,00 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 sector de Actividades Comerciales Diversas, 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), don 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 14,15 horas del día al principio indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS.

AÑOS 2013-2014-2015

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio colectivo afectará a Jaén y su provincia

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 que no estén regulados por convenio de ámbito provincial sectorial o de empresa.

Artículo 3. Ámbito Personal

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

Artículo 4. Ámbito Temporal Y Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, teniendo una duración de TRES años, finalizando, por tanto, 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. Condiciones Más Beneficiosas

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

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

Artículo 7. Legislación Supletoria

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

CAPITULO 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.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 10. Contratos Eventuales 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 doce meses en un periodo de dieciocho meses.



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

Artículo 11. 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.

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.

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 en cada momento el salario mínimo interprofesional de cada año, aplicándole la reducción porcentual dedicada a la formación teórica.

Artículo 12. 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 13. Contrato Por Obra O Servicio Determinado.

Para la formalización de referido contrato, se estará a lo previsto en el Real Decreto

Legislativo 1/ 1.995 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 14. 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 15. 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.

CAPITULO IV

JORNADA Y DESCANSOS

Artículo 16. 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.

CAPITULO V

VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

SECCIÓN PRIMERA. VACACIONES

Artículo 17. 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 periodo vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 18. Retribución





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

SECCIÓN SEGUNDA. PERMISOS

Artículo 19. 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 grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, 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 periodo 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 20. 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.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 21. 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 30-3-2012 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 22. 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 23. 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 24. 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.

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

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

Artículo 25. 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.

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

Artículo 26. Plus Transporte

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 0,75 euros para el año 2013.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 27. 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 28. 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.

CAPITULO VIII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 29. 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.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 30. 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, R.D. 39/97, sobre prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente en la materia.

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 31. 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 32. 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.

CAPITULO X

CANON CONVENIO

Artículo 33. 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.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34. Comisión Paritaria

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 nº 30-2ª Plta. De Jaén, y Comisiones Obreras, C/ Castilla, 8 - 3ª Planta de JAEN.

Artículo 35. Inaplicación Salarial

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 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- 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 del E.T.

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 del E.T..

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 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.

Artículo 37. 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).

Jaén, a 26 de Julio de 2013.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral,
MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

