



## **COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL MUEBLE. 2013-2014-2015**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Comercio del

Mueble, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 15 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, 17 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:



Don Bonoso Cantero Serrano

Don Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

UGT:

Don Javier F. Lacarra Rodríguez

Don Jesús David Dueñas Ortega

CCOO:

Doña Silvia de la Torre García

Doña Manuela Alcalá Ortega

Don Isidro Lacalle Arcas

En la ciudad de Jaén, siendo las 10,30 horas del día 5 de julio de 2013, se reúnen en los locales de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) 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 Mueble, 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 13,15 horas del día al principio indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

## **COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL MUEBLE. 2013-2014-2015**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial**

El presente Convenio afectará a las empresas y personal encuadrados en la actividad del Comercio del Mueble en la provincia de Jaén.

Será aplicable a los centros de trabajo establecidos en la citada provincia, aún cuando las empresas tuvieran domicilio social en otra.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que ocupen las empresas indicadas en el artículo anterior, así como los que pudieran ingresar durante la vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal y Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2013, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

#### **Artículo 4. 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 5. Condiciones Más Beneficiosas**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente

convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Formando un todo indivisible las condiciones establecidas en el Convenio, absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole establecidos por las empresas.

## **Capítulo II. Jornada Laboral, Vacaciones y Licencias**

### **Artículo 6. Jornada Laboral**

La jornada laboral será con carácter general de 1.768 horas anuales efectivas de trabajo.

Las empresas que no procedan a la elaboración del calendario laboral realizarán el cómputo de la jornada de forma semanal y a razón de 39 horas semanales, siempre respetando la jornada máxima anual de 1.768 horas anuales.

La dirección de la empresa está obligada anualmente a elaborar el calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

### **Artículo 7. Vacaciones**

El personal de las empresas afectadas por este Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones, preferentemente en los meses de verano (de junio a septiembre inclusive).

En el primer trimestre de cada año, la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores en el caso de ser empresas de menos de seis, elaborarán el Calendario de disfrute de vacaciones.





En el caso que un trabajador por requerimiento de la empresa no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del tiempo inicialmente previsto recibirá de la empresa, que estará obligada a ello, certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre del mismo año. Certificado en el que deberá inexcusablemente figurar el nuevo periodo vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

## Artículo 8. Licencias

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.
- 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.

### Capítulo III. Retribuciones

#### Artículo 9. 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 26-4-2012 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 10. Complemento por Permanencia en la Empresa.

El 22-septiembre-2000 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 2 quinquenios en la cuantía del 5% y un tercer quinquenio en la cuantía del 6% de los salarios que se fijan en la tabla salarial en el momento de su consecución.

Aquel trabajador que a 22-septiembre-2000 hubiera superado los tres quinquenios establecidos como tope les quedó garantizado de futuro la cantidad que venían percibiendo a fecha 22-9-2000 como "Complemento por permanencia en la empresa" sin que ésta sufra modificación alguna y abonándose en cada una de las 15 pagas.

#### Artículo 11.Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte por importe de 2,28 € para el año 2013. Esta prima se percibirá por todos los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen la jornada laboral.

#### **Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias**

Las empresas abonarán a su personal en los meses de julio y diciembre sendas pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad cada una de ellas. Estas mensualidades se calcularán sobre la correspondiente tabla de salarios del presente convenio, incluyendo Complemento por Permanencia en la Empresa, si procede, y Plus de Transporte.

Igualmente y con motivo de la Fiesta Patronal de cada localidad se abonará por las empresas una gratificación de 15 días, calculada igual que las anteriores gratificaciones.

#### **Artículo 13. Pagas de Beneficios**

Los trabajadores percibirán en concepto de paga de beneficios en la primera quincena del mes de marzo, la cuantía de una mensualidad del salario base según la tabla de salarios del presente convenio, más Complemento por Permanencia en la Empresa, si procede, y Plus de Transporte.

#### **Artículo 14. Dietas**







El personal al que se confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación a aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta diaria de 3,84 € para el año 2013, por desplazamiento de media jornada. Así mismo para el caso de jornada completa será de 5,94 € para el año 2013.

### **Artículo 15. Horas Extraordinarias**

Ambas partes dada la situación de paro en la provincia, se comprometen a la eliminación en lo posible de las horas extraordinarias. En el caso de que se realicen, se abonarán con un recargo del 60%, siendo voluntarias.

## **Capítulo IV. Seguro de Accidentes Laborales**

### **Artículo 16. Póliza de Seguro**

En el plazo de dos meses a contar desde la publicación del Convenio en el BOLETÍN

OFICIAL de la Provincia, se procederá a formalizar por las empresas afectadas por el presente convenio una póliza de seguro de accidente laboral o enfermedad profesional a favor de los trabajadores que cubra en los años de vigencia del presente convenio una indemnización de:

-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.

Se entiende que la única obligación de la Empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones



establecidas.

La obligatoriedad del presente artículo no podrá ser exigida a las empresas en el caso de que por la compañía aseguradora se exija al trabajador informe o informes de padecimientos y dolencias y éste se niegue a facilitarlos.

## **Capítulo V. Seguridad e Higiene**

### **Artículo 17. Prendas de Trabajo**

El personal que lo precise por las tareas a él encomendadas dentro de la empresa tendrá derecho a dos prendas de trabajo, debiendo cuidar de su limpieza durante el período de vigencia. Dichas prendas consistirán en monos o mandiles para el personal de almacén y oficio.

Las indicadas prendas serán renovadas anualmente por las empresas. En caso de deterioro manifiesto, antes de su caducidad, la empresa entregará otras prendas, debiendo el trabajador de entregar la prenda deteriorada.

## **Capítulo VI. Garantía Sindical**

### **Artículo 18. Comité o Delegados de Personal.**

A los comités de empresa o delegados de personal, como representantes que son de los trabajadores en el seno de la empresa, se les reconocen los siguientes derechos mínimos:

- Negociación colectiva.
- Organización de las vacaciones, conjuntamente con los empresarios.
- Recibir, trimestralmente, como máximo, datos económicos de la empresa, situación general de ésta, en el sector.
- El crédito de las horas mensuales retribuidas que para el ejercicio de sus funciones de representación les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68 apartado c) en los expedientes de crisis una total y absoluta información.



## Artículo 19. 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.

Fijando a efectos de notificación los siguientes domicilios:

- Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

Avda. de Madrid, 32-Pral. Jaén

- Unión General de Trabajadores.

Paseo de la Estación, 30-2ª Plta. Jaén

- Comisiones Obreras.

C/ Castilla, 8 - 3ª Plta. Jaén

## **Capítulo VII. Reconocimiento Médico**

### **Artículo 20. Reconocimiento Médico**

Las empresas dispondrán y facilitarán dentro de sus posibilidades el que a sus trabajadores se les realice un reconocimiento médico anual por los organismos competentes y, en su caso, mutuas patronales.

De ser varios los trabajadores a los que se les realice este reconocimiento en una misma empresa se establecerán los turnos adecuados por la dirección de la empresa.

## **Capítulo VIII. Contratación De Trabajadores**



## **Artículo 21. 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 22. Contrato Eventual por Especiales Circunstancias en 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 23. Contratos 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 60% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

#### **Artículo 24. 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 75% del Salario Mínimo Interprofesional el primer año.

En el segundo y tercer año se abonará el 75% del Salario Base previsto para la categoría de referencia que en el presente convenio será la de "Ayudante".

#### **Artículo 25. 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 26. 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 -Entrepunta, 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 IX. Seguridad E Higiene

### Artículo 27. Materia de Prevención de Riesgos Laborales

Todas las empresas del sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos laborales y constituir los servicios de prevención, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y R.D. 39/97, sobre prevención de riesgos laborales.

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo y elaborará una política de prevención que tenga como principios los siguientes:

- Evaluar riesgos que se puedan evitar
- Evitar riesgos



- Combatir los riesgos en su origen
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y de influencia de los factores de trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar debida instrucción a los trabajadores

Se constituirá una Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para lo cual se procederá a la designación de un representante por cada uno de los sindicatos firmantes y para todo el sector. Dichos representantes deberán ser miembros en su empresa del Comité de Empresa o Delegados de personal. Éstos dispondrán de un crédito de cuarenta horas retribuidas al año para participar exclusivamente en las reuniones que convoque dicha Comisión. La representación empresarial la constituirá igual número a la representación sindical y será designada por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

En todo caso, la función exclusiva de la Comisión será la de reunirse para tratar asuntos relacionados con la materia en el ámbito de la negociación colectiva.

### **Artículo 28. 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 29. Salud Laboral**

A) Acoso Moral y Sexual: El acoso en el trabajo tanto moral como sexual constituye un problema de cierta implantación en el ámbito laboral, es por ello que ante ambos tipos de acoso las partes firmantes del presente convenio, y con los criterios preventivos de las notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán actuar con el objetivo que no se produzcan conductas de este tipo. No obstante, en caso de que se detectaran, se deberán tomar las medidas oportunas para solucionar el problema.

B) Formación Continua: Las partes firmantes valorarán la importancia de la formación profesional de los trabajadores para mejorar la competitividad, por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

## **Capítulo X Inaplicación Salarial**

### **Artículo 30. 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 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.

## **Capítulo Noveno Canon Convenio**

### **Artículo 31. 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.

### **Disposición Adicional. 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.

### **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).

