

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN. 2013-2014-2015

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

Alimentación, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 10 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 Aquilino Duque Duque

Don Álvaro García Castilla

Don Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

UGT

Don Javier F. Lacarra Rodríguez

Don Antonio Arjona Aguilera

Don Jesús David Dueñas Ortega

CCOO

Doña Manuela Alcalá Ortega

Doña. Silvia de la Torre García

Don Isidro La Calle Arcos

En la ciudad de Jaén, siendo las 10,00 horas del día 5 de julio de 2013, se reúnen los señores relacionados al margen, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial, para la actividad del Comercio de Alimentación, designados respectivamente por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) y por las centrales sindical UGT y 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 12,45 horas del día al principio indicado extendiéndose de ella la presente acta que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada, al igual que el texto del convenio, por todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN. 2013-2014-2015

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación obligatoria 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 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 destinados a la alimentación.

Este convenio obligará así mismo a todas las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal

Incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas, fijo o de plantilla, así como eventual, a tiempo parcial, o cualquier otra modalidad de contratación vigente, que preste sus servicios en las mismas; también a los que ingresaren durante su vigencia, sin perjuicio de cualquier nuevo sistema de contratación que pueda establecerse.



Artículo 4. Vigencia y Denuncia

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.

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 (Garantías Al Personal)

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.

La aplicación de estos principios, se estudiará en cada caso concreto, entre la empresa, los trabajadores afectados y los representantes de los trabajadores en la empresa.

Capítulo Segundo. Contratación de Trabajadores y Finiquito

Artículo 6. 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 7. 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.

Las categorías profesionales de referencia, para las que se podrá utilizar este tipo de contratos, serán las siguientes:

Grupo II: Dependiente, Cajero y Ayudante.

Grupo III: Auxiliar Administrativo.

Grupo IV: Profesional de Oficio.

Artículo 8. 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 9. Contrato por Obra o Servicio Determinado

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

Legislativo 1/ 1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a)

Artículo 10. 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 11. 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. Haciéndose constar, en su caso, la renuncia a este derecho.

Capítulo Tercero. Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 12. Jornada

La jornada laboral será con carácter general de 1.796 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 40 horas semanales,



siempre respetando la jornada máxima anual de 1.796 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 13. Horas Extraordinarias

Se considerarán 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 la representación sindical y la empresa.

Se observará preferentemente la no acumulación de descanso en más de 4 semanas, salvo pacto en contrario individual o colectivo.

Artículo 14. Vacaciones

Serán de 30 días naturales; la fecha de su disfrute se determinará el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre empresa y trabajadores a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario, que distribuya los periodos rotativa y equitativamente.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo de trabajo.

La empresa a solicitud del trabajador vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado ni coincidiendo con el día o ½ día de descanso semanal a no ser que este coincida con el primer día del mes.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma partida siempre que exista acuerdo entre el trabajador o la representación sindical, si la hubiere, 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. Descanso en Fiestas

Los trabajadores disfrutarán de cuatro tardes de descanso al año. Dos de estas tardes serán preferentemente las de los días 24 y 31 de diciembre, debiendo disfrutarse al menos una de ellas. La fijación de las tardes se hará por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores.

Capítulo Cuarto. Condiciones Económicas

Artículo 16. 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 17. Complementos por Permanencia en la Empresa

Las cuantías y beneficiarios de dicho complemento quedaron fijados con el carácter de invariables en el tiempo y según los tramos establecidos en el convenio para el año 2000.

Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio dos gratificaciones extraordinarias consistentes en una mensualidad





completa del salario establecido en este convenio, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. Las mencionadas pagas extraordinarias se abonarán: el 15 de julio y el 15 de diciembre y se harán efectivas el día inmediatamente anterior laborable a las fechas indicadas; 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 una gratificación equivalente a 30 días del salario fijado 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 20. Dietas

El personal que por causa de su trabajo haya de desplazarse fuera de la localidad de su residencia, percibirá el importe de los gastos que por ello se le ocasionen mediante su justificación, o las cantidades fijas correspondientes a dieta o media dieta que pacte con la empresa.

Artículo 21. Plus de Transporte

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 1,51 euros para el año 2013.

Artículo 22. Plus de Carga y Descarga

Para el año 2013 se establece un plus de Carga y Descarga de 41,57 euros mensuales para aquel trabajador que, con categoría de conductor repartidor, independientemente del tipo de carnet que posea, realice los trabajos propios de esta categoría, sin ayuda. Respetándose cualquier cantidad superior que se pudiera estar recibiendo.





Capítulo Quinto. Mejoras Sociales

Artículo 23. Enfermedad y Accidente

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

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a lo siguiente:

1.-En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce 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 ciento ochenta 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.

En todo caso la empresa completará las prestaciones obligatorias de la seguridad social en caso de accidente laboral y enfermedad profesional desde el primer día de la baja y hasta alcanzar el importe íntegro de las retribuciones del trabajador.

Artículo 24. Póliza de Seguro

En el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, se procederá a actualizar los capitales de las pólizas de seguro de accidente laboral o enfermedad profesional a favor de los trabajadores para que cubran 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.

Artículo 25. 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 Sexto. Permisos y Licencias

Artículo 26. Permisos y Licencias

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

si fueran efectivamente trabajados:

a) 3 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

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

b) 2 días en caso de nacimiento de hijo.

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

c) 15 días en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres cuando éste sea en día laborable.

f) 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.

g) El tiempo indispensable, y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 35 horas al año.

h) 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.

i) 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 Séptimo. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 27. Ropa de Trabajo

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 28. Reconocimientos Médicos

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

Capítulo Octavo. Garantías Sindicales

Artículo 29. Comités de Empresa y Delegados de Personal

A los trabajadores miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocerán los derechos y prerrogativas que en cada momento les conceda la legislación vigente.

Artículo 30. 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.

Las empresas formarán a los trabajadores en materia de prevención con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los Delegados de Prevención y se realizará 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 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. Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual

Para el desarrollo en el sector de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco De Comercio sobre la materia.

Artículo 33. Acción Sindical

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que, el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, supuestas faltas graves o muy graves, obedecieren a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o restante Delegado de Personal.

Poseerá prioridades de permanencia en el centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo sindical, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



Estas horas podrán ser acumuladas entre los representantes, para lo cuál deberá existir comunicación expresa solicitando la acumulación y aceptación del representante que ceda sus horas.

Los empresarios no obstaculizarán que se cobren las cuotas de las Centrales Sindicales, a los trabajadores afiliados siempre que esta labor no interrumpa el normal desenvolvimiento de la empresa.

Capítulo Noveno. Canon Convenio

Artículo 34. 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 Décimo. Disposiciones Finales

Artículo 35. Legislación Aplicable

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y atendiendo a la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y normas de general aplicación.

Artículo 36. 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 37. 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.

Artículo 38. 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 DE ALIMENTACIÓN

TABLA SALARIAL AÑO 2013

CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL AÑO 2013
	MENSUAL EUROS
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO	
A.- Titulados de grado superior.....	1.064,80
B.- Titulados de grado medio.....	952,40
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Técnico No Titulado	
A.- Director.....	1.139,74
B.- Jefe de División.....	1.046,06
C.- Jefe de Personal.....	1.027,33
D.- Jefe de Compras.....	1.027,33
E.- Jefe de Ventas.....	1.027,33
F.- Encargado General.....	1.027,33
G.- Jefe de Sucursal y de Supermercado.....	952,40
H.- Jefe de Almacén.....	952,40
I.- Jefe de Grupo.....	892,44
J.- Jefe de Sección Mercantil.....	892,44
K.- Encargado de Establecimiento, Vendedor y comprador.....	858,72
Personal Mercantil Propiamente Dicho	
L.- Viajante.....	866,22
M.- Corredor de Plaza.....	858,72
N.- Dependiente Mayor.....	870,02
Ñ.- Dependiente.....	840,03
O.- Cajero/a Reponedor/reponedora.....	795,01
P.- Ayudante.....	786,33
Q.- Aspirante de 18 años o más.....	730,19
R.- Aspirante de 17 años.....	614,14
S.- Aspirante hasta 17 años.....	614,14
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Técnico No Titulado	
A.- Director.....	1.139,74
B.- Jefe de División.....	1.046,06
C.- Jefe de Administración.....	974,91
D.- Secretario.....	847,53
E.- Contable.....	866,22
F.- Jefe de Sección Administrativa.....	895,89

TABLA
SALARIAL
AÑO 2013

**MENSUAL
EUROS**

Personal Administrativo

G.- Oficial Administrativo y operador de máquinas de 1ª.....	866,22
H.- Oficial Administrativo y operador de máquinas de 2ª.....	840,03
I.- Auxiliar Administrativo.....	786,92
J.- Aspirante de 18 años o más.....	730,19
K.- Aspirante de 17 años.....	614,14
L.- Aspirante hasta 17 años.....	614,14

GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES

A.- Jefe de Sección de Servicios.....	914,93
B.- Visitador.....	802,52
C.- Rotulista.....	802,52
D.- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1.....	795,01
E.- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C2, D y E.....	825,02
F.- Profesional de Oficio de 1ª.....	786,33
G.- Profesional de Oficio de 2ª.....	786,33
H.- Profesional de Oficio de 3ª.....	786,33
I.- Capataz.....	786,33
J.- Telefonista.....	761,42
K.- Mozo.....	761,42
L.- Empaquetador.....	786,33

GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO

A.- Conserje.....	786,33
B.- Cobrador.....	786,33
C.- Vigilante o Sereno, Ordenanza, Portero.....	786,33
D.- Personal de Limpieza, por hora (incluidas pagas extraor- dinarias, domingos y festivos).....	5,78

OTROS CONCEPTOS CONÓMICOS

ART. 21.- PLUS DE TRANSPORTE.....	1,51
ART. 22.- PLUS DE CARGA Y DESCARGA.....	41,57