

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

580 *Convenio Colectivo para el Comercio en General.*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
Expte 03/17 - 23/01/0037/2017
CÓDIGO CONVENIO: 23101495012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para COMERCIO EN GENERAL, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 2 de febrero de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 27 de diciembre de 2016, 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 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 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, 6 de Febrero de 2017.-El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Antonio de la Torre Olid.

ASISTENTES:

Representación empresarial:

- *Comercio Jaén:*

D. Aquilino Duque Duque
D. Álvaro García Castilla
D. Francisco Gutiérrez Ordóñez
D. Francisco Gámez Lamarca
D. Cristóbal Muñoz Trillo
D. Juan de la Chica Montoro
D. José Carlos Mesa Valle
D. Francisco Gutiérrez Jiménez
D. Jesús Espinosa de los Monteros Choza
D. Anselmo García González
D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

- *FeSMC-UGT-JAÉN:*

D. José Luis García Chaparro
D. Javier F. Lacarra Rodríguez
D. Jesús David Dueñas Ortega

- *Servicios-CCOO Jaén:*

Dña. Silvia de la Torre García
Dña. Francisca Ureña Gálvez
D. José Antonio Frejo Bolado

ACTA

En la ciudad de Jaén, siendo las 12 horas del día 27 de diciembre de 2016, se reúnen los señores relacionados al margen en la sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el COMERCIO EN GENERAL de la provincia de Jaén, designados respectivamente por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) y por las Centrales Sindicales FeSMC-UGT (Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores) y Servicios-CCOO (Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras).

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora y delegan al mismo tiempo en el Secretario General de Comercio Jaén y asesor de la representación empresarial, don Bruno García Pérez, a fin de que eleve el presente acuerdo a la Autoridad Laboral competente al objeto de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tiene por objeto esta reunión llegar a un acuerdo para la racionalización y armonización de los distintos convenios colectivos de comercio existentes en la provincia de Jaén.

Históricamente, las partes, en la representación que ostentan cada una de ellas, han sido conscientes de la dificultad de armonizar los distintos convenios colectivos de comercio que han existido en la provincia de Jaén, consecuencia de las diferencias de los mismos, basadas principalmente en volúmenes de ventas, márgenes comerciales y demás peculiaridades específicas de cada subsector, que imposibilita una conducta homogénea, especialmente tanto en tablas salariales como en determinadas cláusulas específicas.

No obstante, tras un largo proceso de trabajo negociador, consideran que es el momento de racionalizar la negociación colectiva del sector comercio en la provincia. Por ello se ha negociado un texto de convenio colectivo para el sector del comercio en general de la provincia de Jaén que agrupa a los hasta ahora convenios colectivos provinciales existentes de comercio de alimentación, calzado, materiales de construcción, mueble, papel, textil y actividades comerciales diversas (quedando exceptuado del presente texto el Convenio Colectivo de ámbito provincial para el comercio del metal y electricidad).

Tras discusión y deliberaciones sobre el objeto de la reunión se llega a los siguientes acuerdos:

Aprobación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén para los años 2017 y 2018, que se estructura en una parte de articulado de aplicación común al comercio en general (Capítulos I al X y Disposiciones finales), en una parte de articulado de aplicación específica para los distintos subsectores de comercio (alimentación, calzado, materiales de construcción, mueble, papel, textil y actividades comerciales diversas) y en las Tablas Salariales para cada uno de estos subsectores.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 14,00 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 las tablas de salarios, por todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN,
AÑOS 2017 Y 2018

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Las partes, en la representación que ostentan cada una de ellas, son conscientes de la dificultad de armonizar los distintos convenios colectivos de comercio existentes en la provincia de Jaén, consecuencia de las diferencias de los mismos, basadas principalmente en volúmenes de ventas, márgenes comerciales y demás peculiaridades específicas de cada subsector, que imposibilita una conducta homogénea, especialmente tanto en tablas salariales como en determinadas cláusulas específicas que se recogerán para cada subsector.

Por ello se ha negociado un texto de convenio colectivo que recoge un articulado de aplicación común para el sector del comercio en general de la provincia de Jaén que agrupa a los hasta ahora convenios colectivos provinciales existentes de comercio de alimentación, calzado, materiales de construcción, mueble, papel, textil y actividades comerciales diversas, y un articulado de aplicación específica para cada uno de estos subsectores, en función de sus concretas peculiaridades.

Queda exceptuado del presente texto el Convenio Colectivo de ámbito provincial para el comercio del metal y electricidad.

ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN AL COMERCIO EN GENERAL

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES.

Este Convenio Colectivo se pacta de una parte entre la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), y de otra el Sindicato Provincial de Jaén de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Jaén de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Jaén, aún cuando las empresas titulares de los mismos tengan su domicilio social fuera de ésta.

ARTÍCULO 3.-ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio obliga a todas las empresas dedicadas al comercio de manera exclusiva, principal o predominante. En concreto y entre otras, de forma expresa se incluyen comercio de alimentación, comercio textil, comercio del calzado, comercio del mueble, comercio del papel, juguete y regalo, comercio de materiales de construcción y comercio diverso no regulado por convenio de empresa o de sector estatal.

También están afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen actividades o tareas reguladas en este convenio y prestadas en cualquier empresa sujeta al ámbito funcional de este convenio colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar las condiciones contenidas en el presente convenio.

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio los siguientes CNAE's: 4624,4631, 4632, 4633, 4634, 4636, 4637, 4638, 4639, 4641, 4642, 4644, 4647, 4649, 4665, 4673, 4676, 4690, 4711, 4719, 4721, 4722, 4723, 4725, 4729, 4751, 4753, 4759, 4761, 4763, 4764, 4765, 4771, 4772, 4775, 4778, 4779, 4782.

Queda excluido del ámbito del presente convenio las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para Comercio de Metal y Electricidad de la provincia de Jaén como son los concesionarios de vehículos, recambios, suministros industriales, ferretería, muebles de oficina metálicos, etc.

ARTÍCULO 4.-ÁMBITO PERSONAL.

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

Quedan excluidos expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.-ÁMBITO TEMPORAL, 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 2.017, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2018.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2018.

No obstante lo anterior, a fin de evitar vacío normativo, que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro posterior.

ARTÍCULO 6.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

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

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 previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Acuerdo Marco del Comercio.

ARTÍCULO 8.-VINCULACION A LA TOTALIDAD.

En el supuesto que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente. Si esta circunstancia se produjera, y hasta que sea negociado y publicado el nuevo convenio, se estará a lo dispuesto en los convenios anteriormente vigentes.

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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 10.-MOVILIDAD FUNCIONAL.

Dado que las empresas de este sector suelen ser pequeñas, y con el objeto de obtener una mejor organización del trabajo, se establece que el empresario, en empresas de hasta 5 trabajadores, tiene facultad para encomendar al trabajador de forma provisional y cuando las circunstancias del trabajo así lo determinen, cometidos de otras categorías siempre y cuando estén encuadradas en el mismo grupo profesional y excepcionalmente de otro grupo. En este último caso por el tiempo necesario e imprescindible. En ambos casos se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, con anterioridad a la adopción de la medida acreditándolo de forma suficiente. En el caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías superiores, se abonarán las diferencias salariales existentes entre ambas categorías por el tiempo en que se hayan ejercido estas funciones. En caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías inferiores se respetará totalmente el salario correspondiente a la categoría superior, y tan solo podrá llevarse a cabo por el tiempo indispensable.

CAPITULO III
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y FINIQUITOS

ARTÍCULO 11.-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 12.-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 13.-CONTRATOS FORMATIVOS.

- 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 la establecida en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

- 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.

La remuneración será la establecida en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

El personal bajo este tipo de contrato no podrán realizar horas extraordinarias salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

ARTÍCULO 14.-CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

De conformidad con lo dispuesto en el 42.1 del R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

ARTÍCULO 15.-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 16.-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), 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.

Las empresas podrán adquirir el Modelo Oficial de Finiquito en la sede de Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) sita en Avenida de Madrid núm. 32-Entreplanta, de Jaén; o en los teléfonos 953 25 86 31 o 953 22 80 58; o a través de correo electrónico comercioJAÉN@comercioJAÉN.com.

CAPITULO IV
JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ARTÍCULO 17.-JORNADA.

La jornada de trabajo será la establecida en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

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. Para ello, previamente, deberá consultar a los representantes de los trabajadores, quienes tienen derecho a emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Cuando exista una distribución irregular de la jornada habrá de tenerse en cuenta que la prolongación de la jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, guarda legal, embarazo o períodos de lactancia.

En los casos de distribución irregular de la jornada, el período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará siempre que no coincida con períodos punta de producción y que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se

disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

ARTÍCULO 18.-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 el establecido para cada uno de los subsectores de comercio en el articulado de aplicación específica.

En todo caso, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria.

ARTÍCULO 19.-VACACIONES.

El personal de las empresas afectadas por este convenio disfrutarán de los días de vacaciones establecidos en el articulado de aplicación específica para cada subsector, preferentemente en los meses de verano, de junio a septiembre inclusive.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, siempre que no supere el 50% de la plantilla los solicitantes del mismo periodo.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma partida siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, debiendo conocerse por el trabajador las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

ARTÍCULO 20.-DESCANSO EN FIESTAS.

Serán las establecidas para cada subsector en su articulado de aplicación específica y se disfrutarán preferentemente en las fiestas locales, Semana Santa o Navidad.

CAPITULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 21.-SALARIO BASE.

La tabla de salarios para el año 2017 será la resultante de incrementar las del año 2016 de cada subsector en un 1% y que aparecen recogidas en los Anexos de Tablas Salariales que se acompañan al convenio.

La tabla de salarios para el año 2018 será el resultado de incrementar las del año 2017 en un 1% y que aparecen recogidas en los Anexos de Tablas Salariales que se acompañan al convenio.

ARTÍCULO 22.-COMPLEMENTOS POR PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

A la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo los beneficiarios que vinieran

percibiendo cantidad alguna por este concepto lo mantendrán invariable, sin sujeción a modificación alguna, y hasta el momento de extinción del contrato del trabajador afectado.

ARTÍCULO 23.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio tres gratificaciones extraordinarias consistentes en:

Paga Extra de Julio: Salario base establecido para cada uno de los subsectores, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. El periodo de devengo será del 1 de enero al 30 de junio y se abonará en el mes de Julio.

Paga Extra de Diciembre: Salario base establecido para cada uno de los subsectores, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. El periodo de devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará en el mes de diciembre.

Paga Extra de Marzo: Salario base establecido para cada uno de los subsectores, más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

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

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

ARTÍCULO 24.-DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

El personal que por causa de su trabajo haya de desplazarse fuera de la localidad del lugar habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes o las cantidades fijas correspondientes a desplazamientos, dieta o media dieta que se pacte con la empresa.

Se entenderá por dieta completa cuando el trabajador con motivo del desplazamiento tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar fuera. Y media dieta cuando no tenga que dormir fuera.

CAPITULO VI
MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 25.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT). ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Se estará a lo dispuesto en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

ARTÍCULO 26.-PÓLIZA DE SEGURO.

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

- Fallecimiento: 30.000 €

- Gran Invalidez: 30.000 €
- Incapacidad Permanente Absoluta: 25.000 €
- Incapacidad Permanente Total: 20.000 €
- Incapacidad Permanente Parcial: Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo.

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

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

En estos casos, es decir, cuando la empresa es la que contrata la póliza de seguro, la obligatoriedad del presente artículo no podrá ser exigida respecto de aquellos trabajadores que en el caso de que por la compañía aseguradora se les exija informe o informes de padecimientos y dolencias, éstos se nieguen a facilitarlos.

En ningún caso los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, podrán cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

ARTÍCULO 27.-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.

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, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

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.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

ARTÍCULO 28.-PLANES DE IGUALDAD Y 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.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad según se recoge en el Capítulo III de la Ley de de Igualdad 3/2007, con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha Ley, el cual se transcribe literalmente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de Planes de igualdad y Protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 29.-PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...-debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Por ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria y conforme a lo contenido en el presente artículo, a programar

actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas políticas sociales.

Estas actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se desarrollarán en sus respectivos ámbitos por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

También podrán desarrollarse por las empresas individualmente.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, que desarrollará como organización las actividades descritas, o que no acrediten una planificación y ejecución anual en información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por la propia empresa para sus trabajadores, deberán abonar a éstos un Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales.

El abono de este Plus se iniciará en la nómina del mes de febrero de 2017.

Sistema de acreditación de la realización de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Jaén, es decir la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), que desarrollará actividades dirigidas a la información, formación y asesoramiento en políticas sociales dentro de la empresa programadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

2. Mediante certificación por parte de la empresa que acredite el desarrollo de actividades anuales dirigidas a la información, formación y asesoramiento en políticas sociales. En este caso las actividades acreditadas deberán contar con el visado de la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

CAPITULO VII
PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 30.-PERMISOS Y LICENCIAS.

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

a) 2 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 y parejas de hecho.

En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el disfrute del permiso podrá ejercerse en cualquier momento siempre que persista el hecho causante.

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

En caso de hospitalización el permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibe el alta médica.

b) 2 días en caso de nacimiento de hijo.

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

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

d) 1 día por traslado de domicilio habitual. Si el traslado es a otra provincia el plazo será de dos días.

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 de un trabajador en centros de trabajo de hasta 10 trabajadores y del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en centros de trabajo de más de 10 trabajadores, salvo que exista acuerdo entre empresa y trabajadores.

g) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla conforme a la jornada laboral y la distribución de la misma.

En el caso de lactancia de forma acumulada habrá de solicitarse a la empresa referido permiso con quince días de antelación.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) 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.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

ARTÍCULO 31.-EXCEDENCIAS.

En relación a esta materia se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 32.-ROPA DE TRABAJO.

Se estará a lo dispuesto en el articulado de aplicación específica para cada subsector.

ARTÍCULO 33.-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.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

CAPITULO IX
GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 34.-ACCIÓN SINDICAL.

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

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

ARTÍCULO 35.-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.

CAPÍTULO X
MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 36.-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Todas las Empresas del sector deberán tener elaborado el mapa de riesgos y Servicios de Prevención.

Las empresas formarán a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será mas intensa para los delegados de prevención y se realizará siempre en jornada laboral.

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

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

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

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

ARTÍCULO 37.-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.

DISPOSICIONES FINALES:

PRIMERA.-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 hasta seis vocales de la representación empresarial y hasta seis vocales 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.
 - e) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.
 - f) Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 29 "Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales".
 - g) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.
 - h) La intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (art. 82.3 ET),

cuando no exista representación legal de los trabajadores/as, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión como interlocutores ante la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. Las discrepancias en el seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los Art. 41.6 y 86.3 del ET.

i) Si existe representación legal de los trabajadores/as, la Comisión Paritaria será informada del inicio de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo, o prorroga de éstas, solicitada por alguna de las empresas, en el plazo máximo de 15 días, y en su caso del acuerdo alcanzado entre las partes. En supuestos de inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia en caso de desacuerdo a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias con un informe vinculante.

j) Seguimiento para la correcta aplicación de las medidas y Planes de Igualdad acordados, así como en cualquier otro aspecto que se pacte con el fin de evitar discriminaciones de cualquier tipo.

k) Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.

l) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, 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.
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.
Correo Electrónico: comercioJAÉN@comerciojaén.com

Por la parte social:

- *Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén (FeSMC).*

Paseo de la Estación núm. 30 - 5.ª Planta de Jaén.
Teléfonos de contacto: 953 26 39 35 ó 653 65 42 31
Correo electrónico: JAÉN@fesmcugt.org

- *Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO).*

C/ Castilla, 8 - 2.ª planta de Jaén.
Teléfonos: 953 21 79 64 ó 953 21 79 67
Correo electrónico: servicios-ja@servicios.ccoo.es

SEGUNDA.-CLÁUSULA DE 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 del E.T.

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](#) del E.T.

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.

TERCERA.-ADAPTACIÓN AL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La Comisión Paritaria propondrá a la Comisión Negociadora el inicio de los trabajos necesarios para adaptar el presente convenio colectivo al sistema de clasificación profesional.

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SUBSECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas 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.

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

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.

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.

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 1.796 horas anuales efectivas de trabajo.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

30 días naturales.

ART. 5.-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 o los propios trabajadores si no existe representación.

Se distribuirán estos permisos de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo día.

ART. 6.-PLUS TRANSPORTE:

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 1,57 € para el año 2017 y de 1,59 € para el año 2018.

ART. 7.-PLUS DE CARGA Y DESCARGA:

Se establece un plus de carga y descarga para aquel trabajador que, con la categoría de conductor repartidor, independientemente del tipo de carné que posea, realice los trabajos propios de esta categoría, sin ayuda. Respetándose cualquier cantidad superior que se pudiera estar recibiendo.

Su importe mensual será de 42,83 € para 2017 y de 43,26 € para 2018.

ART. 8.-ROPA DE TRABAJO:

A los trabajadores que proceda se les proveerá, en el tiempo mínimo imprescindible tras la firma del contrato, obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo (incluido calzado y guantes donde ello sea necesario y chaleco reflectante que incrementa la seguridad para conductores-repartidores) 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 en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

ART. 9.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).

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 salariales, excluida la prorrateada de las pagas extras, 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.

ART. 10.-ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO.

Los trabajadores dispondrán del tiempo indispensable y como licencia retribuida, que habrá que justificarse por el facultativo, cuando por razón de enfermedad precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 35 horas al año.

ART. 11.-CRÉDITO HORARIO SINDICAL.

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.

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL CALZADO.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos del calzado.

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

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.

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.

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

El día 5 de enero, víspera de Reyes, el comercio podrá estar abierto hasta las 12 de la noche, pero nunca será en domingo, ya que hay que respetar el descanso dominical, y en este caso, el día 4 de enero el comercio estará abierto hasta las 12 de la noche; las empresas que tengan abierto hasta dicha hora, se comprometerán por una vez a dar en compensación por el aumento de jornada la cantidad de 6,06 € para el año 2017 y de 6,12 € para el año 2018, sin perjuicio del abono como horas extraordinarias de las que excedan de la jornada legal.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

31 días naturales.

ART. 5.-DESCANSO EN FIESTAS:

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro tardes de descanso entre las Fiestas locales, Semana Santa y Navidad, debiendo disfrutarse al menos una de ellas el día 24 ó 31 de diciembre. En todo caso, a voluntad del trabajador podrán disfrutarse en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

ART. 6.-FOMENTO A LA CULTURA:

En concepto de Fomento a la Cultura se establece una Bolsa de Estudios de Enseñanza Reglada Obligatoria (Educación Primaria y Secundaria) a cobrar en el mes de Septiembre consistente para el año 2017 en 187,08 € y para el año 2018 en 188,95 € anuales que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador en edad escolar (hasta los 16 años), o del propio trabajador previa justificación del Centro docente consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación. Dicha Bolsa será de pago único con independencia del número de hijos.

ART.7.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).

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

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

1.-En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales excluida la prorrata de las pagas extras hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

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

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

2- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

ART.8.-CRÉDITO HORARIO SINDICAL.

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

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SUBSECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos de materiales de construcción.

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

La remuneración será del 80% 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.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en cada momento el salario mínimo interprofesional de cada año en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 1.776 horas anuales efectivas de trabajo.

El personal afectado por este convenio dispondrá de un descanso diario de 10 minutos para jornada continuada de cinco horas y de 15 minutos para jornada continuada de seis horas. Estos descansos se considerarán como de trabajo efectivo a todos los efectos.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

30 días naturales.

ART. 5. DESCANSO EN FIESTAS:

Se consideran festivos y no recuperables las tardes del 24 y 31 de diciembre.

ART. 6.-GRATIFICACIÓN CONVENIO:

Se abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio una paga consistente en 15 días de salario base mas Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede) en el mes de mayo.

Las empresas podrán prorratear esta gratificación a lo largo del año.

ART. 7.-BOLSA DE VACACIONES:

Se establece una Bolsa de Vacaciones consistente en 67,54 € para el año 2017 y 68,22 € para el año 2018. Esta cantidad será proporcional al tiempo y jornada trabajada.

ART. 8.-PRIMA DE ASISTENCIA:

Se establece una prima de asistencia de 3,92 € diarios para el año 2017 y de 3,96 € diarios para el año 2018 que la percibirán los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen su jornada diaria, siendo de carácter inabsorbible dicha prima.

ART. 9.-PRIMA A CONDUCTORES:

El personal que de manera habitual y no esporádica realice las tareas de conductor de las empresas afectadas por este convenio para el transporte de los materiales propios de la actividad percibirán una prima mínima de 92,10 € mensuales para el año 2017 y de 93,02 € mensuales para el año 2018 como compensación por los posibles desajustes de su jornada laboral que, dadas las condiciones y peculiaridades de este trabajo no es posible computar como horas extraordinarias.

Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes.

ART. 10.-AYUDA ESCOLAR:

En concepto de Ayuda Escolar se establece la cantidad de 60,00 euros anuales (curso académico) por hijo en edad escolar obligatoria (Educación Primaria y Secundaria, hasta los 16 años) que se acreditará mediante la matrícula del Centro docente.

Dicha ayuda no se considerará como concepto económico-retributivo y se abonará en el mes de Septiembre.

ART. 11.-ROPA DE TRABAJO:

Para todos los trabajadores las empresas tendrán obligación de facilitarles, en el tiempo mínimo imprescindible tras la firma del contrato, dos equipos de ropa de trabajo al año, que se entregarán en el mes de enero.

Para los conductores, se les facilitará un cuero o similar cada cuatro años. Si por la naturaleza del trabajo fuese necesario más de dos equipos anuales, las empresas facilitarán los que fuesen necesarios, siempre que el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Igualmente, las empresas facilitarán, si el puesto de trabajo lo requiere, los equipos de protección individual necesarios.

ART. 12.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario que viniera disfrutando a partir del séptimo día de la fecha de la baja, teniendo las empresas que abonar las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL MUEBLE.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de muebles (excepto muebles de metal).

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

La remuneración será del 60% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje.

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".

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 1.768 horas anuales efectivas de trabajo.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 60% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

31 días naturales

ART.5.-GRATIFICACIÓN CONVENIO:

Las empresas abonarán a su personal con motivo de la Fiesta Patronal de cada localidad una paga consistente en 15 días de salario base mas Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede).

Las empresas podrán prorratear esta gratificación a lo largo del año.

ART. 6.-PLUS TRANSPORTE:

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 2,34 € para el año 2017 y de 2,36 € para el año 2018.

ART. 7.-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 y serán entregadas al trabajador en el tiempo mínimo imprescindible tras la firma del contrato.

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.

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL PAPEL.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos de Librerías, Papelerías, Objetos de escritorio, Jugueterías, Artículos de regalo, Almacenistas y Filatelia.

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

La remuneración será del 70% para el primer año y el 85% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad el salario mínimo interprofesional, reducido en el porcentaje dedicado a la formación teórica, sin que le sean de aplicación los demás conceptos de este convenio.

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

Si por necesidad de funcionamiento de la empresa (prolongación de jornada en Navidad, Reyes, etc.) se sobrepasase la jornada laboral establecida, las horas resultantes podrán acumularse para su compensación en descanso, que se producirá en la tarde anterior a la respectiva fiesta local y en las fechas que las partes acuerden en el caso que fuesen más las horas objeto de compensación.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

31 días naturales.

ART. 5.-DESCANSO EN FIESTAS:

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos tardes de descanso, entre las Fiestas Locales, Semana Santa y Navidad, debiendo disfrutarse al menos una de ellas el día 24 ó 31 de diciembre. En todo caso, a voluntad del trabajador podrán disfrutarse en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

ART. 6.-GRATIFICACIÓN CONVENIO:

Se establece una gratificación en la cuantía de 15 días de salario base más complemento de permanencia en la empresa, si lo hubiere, que se abonará dentro de la primera quincena del mes de Octubre.

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

ART. 8.-PLUS CONVENIO:

Se establece un plus lineal de convenio de 296,12 € para el 2017 y de 299,08 € para el 2018 brutos anuales y se devengará en función de la jornada y por el tiempo trabajado y tendrá la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Aunque este devengo es anual, por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrá abonarse por periodos inferiores de tiempo.

Para menores de 18 años y contratados bajo la modalidad de formación y aprendizaje con un año de permanencia en la empresa el plus lineal para el año 2017 será de 148,05 € y para el año 2018 será de 149,53 € en las mismas condiciones especificadas en el párrafo anterior.

ART. 9.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario que viniere disfrutando a partir del séptimo día de la fecha de la baja, teniendo las empresas que abonar las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SUBSECTOR DE COMERCIO TEXTIL.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos textiles.

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

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.

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.

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 39 horas, de trabajo efectivo, semanales.

El día 5 de enero, víspera de Reyes, el comercio podrá estar abierto hasta las 12 de la noche, pero nunca será en domingo, ya que hay que respetar el descanso dominical, y en este caso, el día 4 de enero el comercio estará abierto hasta las 12 de la noche; las empresas que tengan abierto hasta dicha hora, se comprometerán por una vez a dar en compensación por el aumento de jornada la cantidad de 6,06 € para el año 2017 y de 6,12 € para el año 2018, sin perjuicio del abono como horas extraordinarias de las que excedan de la jornada legal.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

31 días naturales.

ART. 5. DESCANSO EN FIESTAS:

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de cuatro tardes de descanso entre las Fiestas locales, Semana Santa y Navidad, debiendo disfrutarse al menos una de ellas el día 24 ó 31 de diciembre. En todo caso, a voluntad del trabajador podrán disfrutarse en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

ART. 6.-FOMENTO A LA CULTURA:

En concepto de Fomento a la Cultura se establece una Bolsa de Estudios de Enseñanza Reglada Obligatoria (Educación Primaria y Secundaria) a cobrar en el mes de Septiembre consistente para el año 2017 en 187,08 € y para el año 2018 en 188,95 € anuales que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador en edad escolar (hasta los 16 años), o del propio trabajador previa justificación del Centro docente consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación. Dicha Bolsa será de pago único con independencia del número de hijos.

ART.7.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).

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

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

1.-En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales excluida la prorrata de las pagas extras hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

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

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

2- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

ART. 8.-CRÉDITO HORARIO SINDICAL.

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

ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA PARA ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS.

Las materias reguladas específicamente en este anexo serán de aplicación a aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos que no estén incluidos en los subsectores anteriores.

ART. 1.-CONTRATOS FORMATIVOS:

1. El contrato de trabajo en prácticas.

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.

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.

ART. 2.-JORNADA:

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales efectivas de trabajo.

ART. 3.-VALOR ECONÓMICO HORA EXTRAORDINARIA:

El valor económico de la hora extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

ART. 4.-VACACIONES:

30 días naturales

ART. 5.-PLUS TRANSPORTE:

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 0,75 €.

ART.6.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):

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.

ANEXO I

RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

RECIBO FINIQUITO NÚM.: _____

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

_____ euros (_____ €), 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
SUBSECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

TABLA SALARIAL AÑO 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
A.- Titulados/as de grado superior.....	1.097,08	1.108,05
B.- Titulados/as de grado medio.....	981,29	991,10
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Técnico No Titulado		
A.- Director/a.....	1.174,31	1.186,05
B.- Jefe/a de División.....	1.077,79	1.088,57
C.- Jefe/a de Departamento.....	1.058,49	1.069,07
D.- Jefe/a de Sucursal y de Supermercado.....	981,29	991,10
E.- Jefe/a de Almacén.....	981,29	991,10
F.- Jefe/a de Grupo.....	919,49	928,68
G.- Encargado/a de Establecimiento, Vendedor y comprador.....	884,76	893,61
Personal Mercantil Propiamente Dicho		
H.- Viajante.....	892,49	901,41
I.- Dependiente/a Mayor.....	896,41	905,37
J.- Dependiente/a.....	865,50	874,16
K.- Cajero/a Reponedor/reponedora.....	819,12	827,31
L.- Ayudante.....	810,17	818,27
M.- Aspirante con más de un año en la empresa.....	752,34	759,86
N.- Aspirante.....	660,43	667,03
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Técnico No Titulado		
A.- Director/a.....	1.174,31	1.186,05
B.- Jefe/a de División.....	1.077,79	1.088,57
C.- Jefe/a de Administración.....	1.004,48	1.014,52
D.- Secretario/a.....	873,24	881,97
E.- Contable.....	892,49	901,41
F.- Jefe/a de Sección Administrativa.....	923,06	932,29
Personal Administrativo		
G.- Oficial Administrativo y operador/a de máquinas de 1ª.....	892,49	901,41
H.- Oficial Administrativo y operador/a de máquinas de 2ª.....	865,50	874,16
I.- Auxiliar Administrativo.....	810,78	818,89
J.- Aspirante con más de un año en la empresa.....	752,34	759,86
K.- Aspirante.....	660,43	667,03

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
A.- Jefe/a de Sección de Servicios.....	942,67	952,10
B.- Conductor/a Repartidor/a con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1.....	819,12	827,31
C.- Conductor/a Repartidor/a con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C2, D y E.....	850,05	858,55
D.- Profesional de Oficio.....	810,17	818,27
E.- Capataz.....	810,17	818,27
F.- Mozo.....	784,52	792,37

GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO

A.- Personal de Limpieza, por hora (incluidas pagas extraordinarias, domingos y festivos).....	5,96	6,02
--	------	------

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

<u>AL COMERCIO EN GENERAL:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

<u>AL SUBSECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 6.- PLUS DE TRANSPORTE.....	1,57	1,59
ART. 7.- PLUS DE CARGA Y DESCARGA.....	42,83	43,26

OBSERVACIONES:

Respecto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para Comercio de Alimentación de 2016 se modifican y suprimen los siguientes niveles:

GRUPO II.

Técnico no Titulado

- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado general pasan a denominarse "Jefe/a de Departamento".
- Jefe/a de Grupo y Jefe de Sección Mercantil pasa a denominarse "Jefe/a de Grupo".

Personal Mercantil Propiamente Dicho

- Se suprime Corredor de Plaza.
- El Dependiente Mayor es aquel que es designado por la empresa entre los distintos Dependientes como superior jerárquico o coordinador entre ellos.
- Se modifican los niveles de Aspirante en función de la edad para sustituirlos por Aspirante según la permanencia en la empresa.

GRUPO III

- Se modifican los niveles de Aspirante en función de la edad para sustituirlos por Aspirante según la permanencia en la empresa.

GRUPO IV

- Se suprimen Visitador y Rotulista.
- Se suprimen Profesional de Oficio de 1ª, Profesional de Oficio de 2ª y Profesional de Oficio de 3ª, quedando sólo "Profesional de Oficio".
- Se suprimen Telefonista y Empaquetador.

GRUPO V

- Se suprimen Conserje, Cobrador, Vigilante o Sereno, Ordenanza, Portero.

- En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras no sea modificada. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que se establezca en el convenio.

ANEXO III
SUBSECTOR DE COMERCIO DEL CALZADO

TABLA SALARIAL AÑO 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I		
Personal técnico titulado:		
Titulado/a de grado superior.....	1.501,52	1.516,54
Titulado/a de grado medio.....	1.249,19	1.261,68
GRUPO II		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.607,66	1.623,74
Jefe/a de división.....	1.426,81	1.441,08
Jefe/a de Departamento.....	1.386,59	1.400,46
Jefe/a de sucursal.....	1.225,82	1.238,08
Jefe/a de almacén.....	1.225,82	1.238,08
Jefe/a de grupo.....	1.165,53	1.177,19
Jefe/a de sección mercantil.....	1.105,26	1.116,31
Encargado/a establecimientos, vendedor, comprador, subastador...	1.105,26	1.116,31
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante.....	1.097,21	1.108,18
Dependiente/a.....	1.061,03	1.071,64
Ayudante/.....	872,12	880,84
Aprendiz de primer y segundo año.....	663,49	670,12
GRUPO III		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.607,66	1.623,74
Jefe/a de división.....	1.426,81	1.441,08
Jefe/a de administración.....	1.386,59	1.400,46
Secretario/a.....	1.075,12	1.085,87
Contable.....	1.085,18	1.096,03
Jefe/a de sección administrativo.....	1.185,62	1.197,48
Personal administrativo:		
Cajero/a.....	1.085,18	1.096,03
Oficial administrativo.....	1.061,10	1.071,71
Auxiliar administrativo.....	914,31	923,45
Aspirante de primer y segundo año.....	663,49	670,12
Auxiliar de caja.....	872,12	880,84

GRUPO IV	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
Personal de servicios auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios.....	1.165,53	1.177,19
Dibujante.....	1.245,91	1.258,37
Escaparatista.....	1.185,63	1.197,49
Profesional de oficio, ayudantes, vigilante.....	914,31	923,45
Personal de limpieza (1).....	S.M.I.	S.M.I.

(1) Al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

<u>AL COMERCIO EN GENERAL:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

<u>AL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL CALZADO:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 2.- JORNADA (compensación víspera de Reyes).....	6,06	6,12
ART. 6.- FOMENTO A LA CULTURA.....	187,08	188,95

OBSERVACIONES:

Respecto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para Comercio del Calzado de 2016 se modifican y suprimen los siguientes niveles:

GRUPO II.

Personal Técnico no titulado

- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General pasa a denominarse "Jefe/a de Departamento"
- Se suprime Intérprete

Personal Mercantil propiamente dicho

- Se suprime Corredor de Plaza

GRUPO III. Personal Administrativo

- Se suprime Contable, taquimecanógrafo, idioma extranjero.
- Se suprime Operador mecánico contable y perforista.

GRUPO IV.

- Se suprimen Rotulista y Contador
- Se suprimen Profesional de Oficio de 1ª, Profesional de Oficio de 2ª y Profesional de Oficio de 3ª, quedando sólo "Profesional de Oficio".
- Se suprimen Mozo, Ordenanza, Portero y montador-colocador.

- En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras no sea modificada. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que se establezca en el convenio.

**ANEXO IV
SUBSECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN**

TABLA SALARIAL AÑOS 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Titulado/a de Grado/a Superior.....	1.371,72	1.385,44
Titulado/a de Grado/a Medio.....	1.198,04	1.210,02
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/a.....	1.459,26	1.473,85
Jefe/a de División.....	1.342,82	1.356,25
Jefe/a de Departamento.....	1.313,75	1.326,89
Jefe/a de Sucursal o Almacén.....	1.198,04	1.210,02
Encargado/a de Establecimiento Comprador Vendedor.....	1.053,35	1.063,88
Viajante.....	1.064,88	1.075,53
Dependiente/a Mayor.....	1.126,84	1.138,11
Dependiente/a con más de 4 años de permanencia en la empresa.....	1.024,39	1.034,63
Dependiente/a hasta 4 años de permanencia en la empresa.....	951,99	961,51
Ayudante.....	908,63	917,72
Aprendiz.....	665,52	672,18
GRUPO III		
PERSONAL NO TITULADO:		
Director/a.....	1.487,41	1.502,28
Jefe/a de División.....	1.342,77	1.356,20
Jefe/a Administrativo.....	1.232,74	1.245,07
Secretario/a	1.036,02	1.046,38
Contable.....	1.064,88	1.075,53
Jefe/a Sección Administración.....	1.163,35	1.174,98
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Cajero/a.....	1.064,88	1.075,53
Oficial Administrativo.....	1.024,46	1.034,70
Auxiliar Administrativo.....	908,63	917,72
Auxiliar de Caja con más de 4 años de permanencia en la empresa.....	948,03	957,51
Auxiliar de Caja de 2 a 4 años de permanencia en la empresa.....	897,03	906,00
Auxiliar de Caja hasta 2 años de permanencia en la empresa.....	862,34	870,96

GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
Jefe/a de Sección de Servicios.....	1.140,14	1.151,54
Dibujante.....	1.198,04	1.210,02
Escaparatista.....	1.023,97	1.034,21
Cortador.....	1.053,35	1.063,88
Ayudante de Cortador.....	953,30	962,83
Jefe/a de Taller	953,30	962,83
Profesional de Oficio de 1ª.....	868,16	876,84
Profesional de Oficio de 2ª.....	856,55	865,12
Mozo especializado.....	845,03	853,48
Mozo.....	816,08	824,24
Personal de limpieza (1).....	S.M.I.	S.M.I.

(1) Al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

AL SUBSECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 7.- BOLSA DE VACACIONES.....	67,54	68,22
ART. 8.- PRIMA DE ASISTENCIA.....	3,92	3,96
ART. 9.- PRIMA A CONDUCTORES.....	92,10	93,02

OBSERVACIONES:

Respecto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para Comercio de Materiales de Construcción de 2016 se modifican y suprimen los siguientes niveles:

GRUPO I.

- Se suprime Ayudante Técnico Sanitario.

GRUPO II.

- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General pasa a denominarse "Jefe/a de Departamento".
- Jefe de Sucursal y Jefe de Almacén se unifican en uno sólo que pasa a denominarse "Jefe de Sucursal o Almacén"
- Se suprimen Jefe/a de Grupo, Jefe/a de Sección Mercantil y Corredor de plaza.
- El Dependiente Mayor es aquel que es designado por la empresa entre los distintos Dependientes como superior jerárquico o coordinador entre ellos.
- Se suprimen los Dependientes en función de la edad y se crean niveles de Dependiente/a en función del tiempo de permanencia en la empresa.
- Se suprimen Aprendiz de Primer Año, Aprendiz de Segundo Año, Aprendiz de Tercer Año, Aprendiz de Cuarto Año, unificándose en una única categoría de "Aprendiz".

GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Se suprime Contable, Taquimecanógrafo en idioma extranjero, Operador Maquina Contable, Perforista y Aspirante de 16 a 18 años.

- Se suprimen los Auxiliares de Caja en función de la edad y se crean los niveles de Auxiliar de Caja en función del tiempo de permanencia en la empresa.

GRUPO IV.

- Se suprimen Ayudante de Montaje, Delineante, Rotulista, Visitador, Capataz y Telefonista.

- En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras no sea modificada. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que se establezca en el convenio.

ANEXO V
SUBSECTOR DE COMERCIO DEL MUEBLE

TABLA SALARIAL AÑOS 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Titulado/a de Grado/a Superior.....	1.162,42	1.174,04
Titulado/a de Grado/a Medio.....	1.049,77	1.060,27
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Técnico No Titulado		
Jefe/a de Departamento.....	1.162,42	1.174,04
Jefe/a de Almacén o Sucursal.....	1.037,56	1.047,94
Jefe/a de Grupo.....	963,68	973,32
Jefe/a de Sección.....	894,51	903,46
Encargado/a de establecimiento, comprador y vendedor.....	1.049,77	1.060,27
Personal Mercantil Propiamente Dicho		
Viajante.....	1.064,86	1.075,51
Dependiente/a Mayor.....	943,09	952,52
Dependiente/a.....	858,59	867,18
Ayudante.....	791,82	799,74
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe/a Administrativo.....	1.072,02	1.082,74
Jefe/a de Sección Administrativo.....	997,41	1.007,38
Contable.....	891,57	900,49
Cajero.....	891,57	900,49
Oficial Administrativo.....	848,17	856,65
Auxiliar Administrativo.....	791,82	799,74
Auxiliar de Caja con más de 6 años de permanencia en la empresa.....	819,11	827,30
Auxiliar de Caja hasta 6 años de permanencia en la empresa.....	778,56	786,35
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Dibujante.....	1.126,20	1.137,46
Escaparatista.....	922,44	931,66
Rotulista.....	853,95	862,49
Oficial 1ª (Conductor con carné clases C2, D y E).....	826,22	834,48
Oficial 2ª (Conductor con carné clases B1 y C1).....	814,46	822,60
Capataz.....	831,65	839,97
Mozo Especializado.....	789,94	797,84
Embalador.....	777,85	785,63

GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
Vigilante.....	777,87	785,65
Personal de Limpieza, Jornada completa.....	757,05	764,62

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

<u>AL COMERCIO EN GENERAL:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA AL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL MUEBLE:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 6.- PLUS TRANSPORTE.....	2,34	2,36

NOTA ACLARATORIA:

El Plus de Transporte que incluían las pagas extraordinarias en el Convenio Colectivo de Comercio de Mueble anteriormente vigente se ha llevado al Salario Base en la presente tabla salarial.

OBSERVACIONES:

Respecto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para Comercio del Mueble de 2016 se modifican y suprimen los siguientes niveles:

GRUPO II

Técnico no Titulado (GRUPO I en el Convenio de 2016)

- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General pasa a denominarse "Jefe/a de Departamento".

- Las categorías Jefe de Sucursal y Jefe de Almacén se unifican en una sólo que pasa a denominarse "Jefe de Sucursal o Almacén"

Personal Mercantil Propiamente Dicho (GRUPO II en el Convenio de 2016)

- Se suprime Corredor de Plaza.

- El Dependiente Mayor es aquel que es designado por la empresa entre los distintos Dependientes como superior jerárquico o coordinador entre ellos.

GRUPO III

- Se suprime la categoría de Taquimecanógrafo con idioma extranjero

- Se suprimen los Auxiliares de Caja en función de la edad y se crean los niveles de Auxiliar de Caja en función del tiempo de permanencia en la empresa.

GRUPO IV

- Se suprimen Telefonista y Envasador

GRUPO V

- Se suprimen Conserje, Cobrador, Sereno, Ordenanza y Portero.

- En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras no sea modificada. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que se establezca en el convenio.

**ANEXO VI
SUBSECTOR DE COMERCIO DEL PAPEL**

TABLA SALARIAL AÑO 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I		
Personal Técnico Titulado.		
Titulado/a Grado Superior.....	1.404,25	1.418,29
Titulado/a de Grado Medio.....	944,54	953,99
GRUPO II		
Personal Mercantil Técnico no Titulado.		
Director/a.....	1.425,45	1.439,70
Jefe/a de División.....	1.337,04	1.350,41
Jefe/a de Departamento.....	1.192,09	1.204,01
Jefe/a de Sucursal o Almacén.....	1.082,55	1.093,38
Jefe/a de Grupo.....	1.001,10	1.011,11
Jefe/a de Sección Mercantil.....	979,91	989,71
Encargado/a de Establecimiento.....	979,91	989,71
Personal Mercantil propiamente dicho.		
Viajante.....	887,96	896,84
Dependiente/a Mayor.....	969,27	978,96
Dependiente/a.....	898,65	907,64
Ayudante.....	811,93	820,05
Aprendiz.....	653,27	659,80
GRUPO III		
Personal Técnico no Titulado		
Director/a.....	1.425,46	1.439,71
Jefe/a de División.....	1.337,04	1.350,41
Jefe/a Administrativo.....	1.277,00	1.289,77
Secretario/a.....	952,34	961,86
Contable.....	994,07	1.004,01
Jefe/a de Sección Administrativa.....	1.078,92	1.089,71
Personal de Administración.		
Cajero/a.....	994,07	1.004,01
Oficial Administrativo.....	905,68	914,74
Auxiliar Administrativo.....	827,90	836,18
Auxiliar de Caja con más de 2 años de permanencia en la empresa.....	811,93	820,05
Auxiliar de Caja de 1 a 2 años de permanencia en la empresa.....	769,82	777,52
Auxiliar de Caja hasta 1 año de permanencia en la empresa.....	653,27	659,80

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO IV		
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares.		
Jefe/a de Sección de Servicio.....	1.075,37	1.086,12
Escaparatista.....	976,39	986,15
Jefe/a de Taller.....	884,67	893,52
Profesional de Oficio de 1ª.....	852,65	861,18
Profesional de Oficio de 2ª.....	820,81	829,02
Ayudante de Oficio.....	811,93	820,05

GRUPO V

Personal Subalterno.

Personal de limpieza (por hora) incluida la parte proporcional del aumento lineal.....	6,17	6,23
--	------	------

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

AL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL PAPEL:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 6.- PLUS CONVENIO: Lineal.....	296,12	299,08
* Para menores de 18 años y contratados en la modalidad de formación y aprendizaje con un año de permanencia en la empresa	148,05	149,53

OBSERVACIONES:

Respecto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para Comercio del Papel de 2016 se modifican y suprimen los siguientes niveles:

GRUPO I

- Se sustituye la categoría Ayudante Técnico Sanitario por "Titulados/as de grado medio".

GRUPO II

Personal Mercantil Técnico no Titulado.

- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General pasa a denominarse "Jefe/a de Departamento".

- Las categorías Jefe de Sucursal y Jefe de Almacén se unifican en una sólo que pasa a denominarse "Jefe de Sucursal o Almacén"

- Se suprime Intérprete

Personal Mercantil propiamente dicho

- Se suprime Corredor de plaza.

- El Dependiente Mayor es aquel que es designado por la empresa entre los distintos Dependientes como superior jerárquico o coordinador entre ellos.

- Se unifican las categorías de Aprendiz de primer y segundo año en "Aprendiz".

GRUPO III. Personal de Administración

- Se suprime Contable, taquimecanógrafo en idioma extranjero.

- Se suprime Operador Máquina Contable y Perforista.

- Se suprimen los Auxiliares de Caja en función de la edad y se crean los niveles de Auxiliar de Caja en función del tiempo de permanencia en la empresa.

GRUPO IV

- Se suprime Dibujante y Mozo.

GRUPO V

- Se suprimen Conserje y Cobrador.

- **En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras no sea modificada. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que se establezca en el convenio.**

ANEXO VII
SUBSECTOR DE COMERCIO TEXTIL

TABLA SALARIAL AÑO 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I		
Personal técnico titulado:		
Titulado/a de grado superior.....	1.501,52	1.516,54
Titulado/a de grado medio.....	1.249,19	1.261,68
GRUPO II		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.607,66	1.623,74
Jefe/a de división.....	1.426,81	1.441,08
Jefe/a de Departamento.....	1.386,59	1.400,46
Jefe/a de sucursal.....	1.225,82	1.238,08
Jefe/a de almacén.....	1.225,82	1.238,08
Jefe/a de grupo.....	1.165,53	1.177,19
Jefe/a de sección mercantil.....	1.105,26	1.116,31
Encargado/a establecimientos, vendedor, comprador, subastador...	1.105,26	1.116,31
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante.....	1.097,21	1.108,18
Dependiente/a.....	1.061,03	1.071,64
Ayudante/.....	872,12	880,84
Aprendiz de primer y segundo año.....	663,49	670,12
GRUPO III		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.607,66	1.623,74
Jefe/a de división.....	1.426,81	1.441,08
Jefe/a de administración.....	1.386,59	1.400,46
Secretario/a.....	1.075,12	1.085,87
Contable.....	1.085,18	1.096,03
Jefe/a de sección administrativo.....	1.185,62	1.197,48
Personal administrativo:		
Cajero/a.....	1.085,18	1.096,03
Oficial administrativo.....	1.061,10	1.071,71
Auxiliar administrativo.....	914,31	923,45
Aspirante de primer y segundo año.....	663,49	670,12
Auxiliar de caja.....	872,12	880,84

GRUPO IV	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
Personal de servicios auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios.....	1.165,53	1.177,19
Dibujante.....	1.245,91	1.258,37
Escaparatista.....	1.185,63	1.197,49
Profesional de oficio, ayudantes, vigilante.....	914,31	923,45
Personal de limpieza (1).....	S.M.I.	S.M.I.

(1) Al personal de limpieza se le abonará el Salario Mínimo Interprofesional fijado en cada momento y en la cantidad proporcional en función de la jornada

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

<u>AL COMERCIO EN GENERAL:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

<u>AL SUBSECTOR DE COMERCIO TEXTIL:</u>	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 2.- JORNADA (compensación víspera de Reyes).....	6,06	6,12
ART. 6.- FOMENTO A LA CULTURA.....	187,08	188,95

OBSERVACIONES:

Respecto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para Comercio Textil de 2016 se modifican y suprimen los siguientes niveles:

GRUPO II.

Personal Técnico no titulado

- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General pasa a denominarse "Jefe/a de Departamento"
- Se suprime Intérprete

Personal Mercantil propiamente dicho

- Se suprime Corredor de Plaza

GRUPO III. Personal Administrativo

- Se suprime Contable, taquimecanógrafo, idioma extranjero.
- Se suprime Operador mecánico contable y perforista.

GRUPO IV.

- Se suprimen Rotulista y Contador
- Se suprimen Profesional de Oficio de 1ª, Profesional de Oficio de 2ª y Profesional de Oficio de 3ª, quedando sólo "Profesional de Oficio".
- Se suprimen Mozo, Ordenanza, Portero y montador-colocador.

- En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras no sea modificada. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que se establezca en el convenio.

ANEXO VIII
SUBSECTOR DE ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS

TABLA SALARIAL AÑO 2017-2018

	TABLA SALARIAL AÑO 2017	TABLA SALARIAL AÑO 2018
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
A.- Titulado/a de grado superior.....	1.061,67	1.072,29
B.- Titulado/a de grado medio.....	953,96	963,50
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Técnico No Titulado		
A.- Director.....	1.136,19	1.147,55
B.- Jefe/a de Almacén.....	953,96	963,50
C.- Encargado/a de Establecimiento, Vendedor y comprador.....	876,50	885,27
Personal Mercantil Propiamente Dicho		
D.- Viajante.....	854,59	863,14
E.- Dependiente/a.....	871,15	879,86
F.- Cajero/a Reponedor/reponedora.....	796,59	804,56
G.- Ayudante.....	788,32	796,20
H.- Auxiliar Caja.....	788,32	796,20
I.- Aprendiz.....	660,43	667,03
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Técnico No Titulado		
A.- Director.....	1.136,19	1.147,55
B.- Jefe/a de Administración.....	978,82	988,61
C.- Secretario.....	846,30	854,76
D.- Contable.....	862,85	871,48
Personal Administrativo		
E.- Oficial Administrativo	862,85	871,48
F.- Auxiliar Administrativo.....	788,32	796,20
G.- Aprendiz.....	660,43	667,03
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
A.- Visitador.....	804,89	812,94
B.- Rotulista.....	804,89	812,94
C.- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1.....	796,59	804,56
D.- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C2, D y E.....	829,70	838,00
E.- Mozo.....	763,43	771,06
GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO		
A.- Personal de Limpieza, por hora (incluidas pagas extraor- dinarias, domingos y festivos).....	6,55	6,62

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00	20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA AL SUBSECTOR DE ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS:

	<u>AÑO 2017</u>	<u>AÑO 2018</u>
ART. 4.- PLUS TRANSPORTE.....	0,75	0,75

Jaén, a 07 de Febrero de 2017.- La Jefa del Servicio de Administración General, LOURDES QUINTANA GARZÓN.