

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2019/5240 *Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén, años 2019, 2020 y 2021.*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos.

Expediente: 20/2019 - 23/01/0084/2019

CÓDIGO CONVENIO: 23101495012017

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del "COMERCIO EN GENERAL" de la Provincia de Jaén, junto con sus correspondientes Anexos, referidos cada uno de ellos a las tablas salariales de los distintos subsectores que regula el texto, recibido en esta Delegación Territorial de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el día 12 de noviembre de 2019, habiendo sido suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 04 de noviembre de 2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se 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 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 15 de noviembre de 2019.-El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ASISTENTES:

Representación empresarial:

• **Comercio Jaén:**

D. Aquilino Duque Duque
D. Álvaro García Castilla
D. Francisco Gutiérrez Ordóñez
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. Lucas Ruiz Mozas
D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

• **FeSMC-UGT-JAÉN:**

D. Jesús David Dueñas Ortega
D. Javier F. Lacarra Rodríguez
D^a Carmen Arias Carrillo

ACTA:

En la ciudad de Jaén, siendo las 13'00 horas del día 4 de noviembre de 2019, se reúnen las personas indicadas 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 la Central Sindical FeSMC-UGT (Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores).

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, D. 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.

Los representantes de la central sindical Servicios-CCOO (Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras), pese a estar convocados no han comparecido y han manifestado su intención de no firmar el convenio.

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 2019, 2020 y 2021, articulado que se estructura en una parte 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 2019, 2020 y 2021.

ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN AL COMERCIO EN GENERAL

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES:

ARTÍCULO 1.º.-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), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

ARTÍCULO 2.º.-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.º.-ÁMBITO Y ENCUADRAMIENTO FUNCIONAL

3.1 Ámbito funcional:

El presente convenio obliga a todas las empresas, con establecimiento mercantil abierto, dedicadas al comercio de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, 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, 4635, 4636, 4637, 4638, 4639, 4641, 4642, 4644, 4647, 4649, 4665, 4673, 4676, 4690, 4711, 4719, 4721, 4722, 4723, 4725, 4726, 4729, 4751, 4753, 4759, 4761, 4763, 4764, 4765, 4771, 4772, 4775, 4778, 4779.

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.

3.2. Encuadramiento funcional:

Habrà de observarse con precisión por las empresas incluidas en el ámbito funcional el correcto encuadramiento en el subsector del mismo que le corresponda, que vendrà determinado, en el caso de que se realicen actividades de venta de distintos subsectores, por aquel que sea principal o mayoritario.

ARTÍCULO 4.º.-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.º.-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 2019, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2021.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2021.

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.º.-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.º.-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.º.-VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Así mismo, en el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, sólo quedará anulado el articulado o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado. Si se diese este supuesto, las partes signatarias del convenio se reunirán igualmente en el plazo máximo de 3 meses, en Comisión Negociadora para su subsanación.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.º.-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.º.-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 y donde no exista representación legal de los trabajadores se dará cuenta a la persona afectada.

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 FINIQUITO

ARTÍCULO 11.º.-contratación y finiquito.

1. Las empresas entregarán en el momento de comienzo de la relación laboral al personal

contratado el reporte del alta en el INSS y en el plazo máximo de 10 días entregará la copia del contrato laboral formalizado.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

ARTÍCULO 12.º.-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.

Como medida de incentivación a la contratación indefinida será de aplicación lo siguiente:

- a) Se establece que en empresas de 6 a 20 personas en plantilla, al menos el 15% deberá ostentar la condición de fijo.
- b) de 21 a 30 personas en plantilla, al menos el 20% deberá ostentar la condición de fijo.
- c) de 31 a 50 personas en plantilla, al menos el 25% deberá ostentar la condición de fijo.
- d) Mas de 50 personas en plantilla, al menos el 35% deberá ostentar la condición de fijo.

Estos porcentajes de personal fijo no se aplicarán en aquellas empresas de nueva creación durante los primeros 5 años de su funcionamiento.

ARTÍCULO 13.º.-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 14.º.-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 un año 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 dieciséis años y los veinticinco años.

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 15.º.-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 16.º.-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 17.º.-CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo.

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias del apartado 2 del presente artículo.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo, de igual función y categoría.

2. Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador.

Sólo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

a) Horas complementarias pactadas.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en este convenio. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

b) Horas complementarias voluntarias.

Sólo podrán realizarse en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. La empresa podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El personal a tiempo parcial tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales de igual número de días naturales que los que correspondan al personal a tiempo completo en proporción a los meses trabajados.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO IV
JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.º.-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.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el estatuto de los trabajadores.

Las empresas conservarán los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 19.º.-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 20.º.-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 21.º.-TARDES DE DESCANSO EN FIESTAS.

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

A los efectos establecidos en este artículo se entenderá el comienzo del descanso de tarde con el cierre del mediodía y para establecimientos de actividad ininterrumpida el descanso de tarde comenzará desde las 15:00 horas.

**CAPITULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS**

ARTÍCULO 22.º.-SALARIO BASE.

La tabla de salarios para el año 2019, que aparece recogida en los anexos, es la resultante de incrementar la del año 2018 de cada subsector en un 1,5%.

Los atrasos que se hayan podido generar desde el 1 de enero de 2019 a la fecha de publicación del presente texto en el BOP se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los 3 meses de publicación del convenio en el BOP.

La tabla de salarios para el año 2020 será el resultado de incrementar la del año 2019 en un 1,75% y que aparecen recogidas en los Anexos de Tablas Salariales que se acompañan al convenio.

La tabla de salarios para el año 2021 será el resultado de incrementar la del año 2020 en un 1,5% y que aparecen recogidas en los Anexos de Tablas Salariales que se acompañan al convenio.

El pago de la nómina se hará preferentemente por transferencia bancaria.

ARTÍCULO 23.º.-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 24.º.-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 25.º.-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 26.º.-INCAPACIDAD TEMPORAL (IT). ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

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

Artículo 27.º.-Póliza de seguro

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a formalizar un seguro de accidentes de trabajo a favor de los trabajadores y por el tiempo que éstos mantengan una relación laboral con la misma, que venga a cubrir los siguientes riesgos y cuantías:

- 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.

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 28.º.-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 29.º.-Planes de igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual.

Respecto de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda, y ello tras su modificación por el Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para garantía de igual trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En función de lo anterior:

1. Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán tendrán de plazo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2020.
2. Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de los planes de igualdad.
3. Las empresas de más de 50 y hasta 100 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 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. La representación legal de los trabajadores deberá 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.

ARTÍCULO 30.º.-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.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación efectiva de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un “Programa o Plan de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales” dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.

Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:

a) Asociativamente y de forma colectiva 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 la central sindical UGT, como una de las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

b) Directa e individualmente por las empresas, siempre que cuenten con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá, además, de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.

Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

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 asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Jaén estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas en el momento de la publicación del convenio colectivo en el BOP.

- Acreditación de la existencia de una persona de la plantilla que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.

- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el BOP del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.

b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.

c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y

horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, permitirán a la Comisión Paritaria la realización de visitas y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.

CAPITULO VII
PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 31.º.-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 32.º.-LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

El personal comprendido en este convenio podrá disponer de una licencia no retribuida en los siguientes casos:

a) Licencia de tres meses máximo para atención y cuidado de hijos menores de 18 años, cónyuges o progenitores. Esta licencia se podrá solicitar una sola vez.

b) Por el tiempo necesario para el cuidado de hijos menores de 12 años mientras estén hospitalizados.

En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la misma empresa estas licencias podrán ser disfrutadas por uno sólo de ellos.

ARTÍCULO 33.º.-EXCEDENCIAS.

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

CAPITULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 34.º.-ROPA DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 35.º.-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 36.º.-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 37.º.-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 38.º.-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 39.º.-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.

CAPITULO XI Régimen disciplinario

Artículo 40.º.-Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 41.º.-Faltas **leves**.

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 42.º.-Faltas graves.

1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21.º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
- Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 43.º.-Faltas **muy graves**.

- 1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3.º El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 44.º.-Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por **faltas leves**:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

- Por **faltas graves**:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

- Por **faltas muy graves**:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

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 30 "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 prórroga 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: comerciojaen@comerciojaen.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: jaen@fesmcugt.org

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:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
7. 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.

CUARTA.-EXTINCIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Quedan suprimidas las categorías profesionales que se indican en cada una de las tablas salariales anexas.

En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas se le abonará el SMI al trabajador afectado.

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 Convenio.

Las partes acuerdan transformar el Plus Transporte en Plus Convenio, siendo éste de naturaleza salarial.

Desde el 1 de enero al 31 de octubre las cantidades que se hubieran abonado como Plus Transporte se entenderán satisfechas como Plus Convenio. A partir del 1 de noviembre referido plus convenio tendrá un importe fijo de 50 €/mes, excluidas pagas extras.

ART. 7.-Plus de Carga y Cescarga:

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 el establecido en las tablas salariales anexas.

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 prorrata 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.

Esta licencia retribuida se hará extensiva para acompañar al médico a hijos menores de 18 años.

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 establecida en las tablas salariales anexas, 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 o 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 y por el importe anual establecido en las tablas salariales anexas 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 los importes establecidos en las tablas salariales anexas. Esta cantidad será proporcional al tiempo y jornada trabajada.

ART. 8.-PRIMA DE ASISTENCIA:

Se establece una prima de asistencia consistente en los importes establecidos en las tablas salariales anexas 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 mensual de los importes establecidos en las tablas salariales anexas 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 CONVENIO:

Las partes acuerdan transformar el Plus Transporte en Plus Convenio, siendo éste de naturaleza salarial.

Desde el 1 de enero a la fecha de publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia las cantidades que se hubieran abonado como Plus Transporte se entenderán satisfechas como Plus Convenio. A partir de esta fecha de publicación referido plus convenio tendrá un importe fijo de 71,86 €/mes, excluidas pagas extras.

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 o 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 naturaleza salarial por los importes brutos anuales establecidos en las tablas salariales anexas 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 el plus lineal se establece igualmente en las tablas salariales anexas 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 establecida en las tablas salariales anexas, 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 o 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 y por el importe anual establecido en las tablas salariales anexas 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.

ART 9.-DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores disfrutarán de día y medio ininterrumpido de descanso semanal que podrá ser la tarde del sábado y el domingo o bien éste y la mañana del lunes de forma rotativa.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador podrán acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del medio día libre con festivo.

Y ello sin causar modificación en los descansos ya establecidos en los calendarios laborales de cada trabajador.

ART 10.-DESCANSO EN LA TARDE DEL SÁBADO.

Aquellos establecimientos que estén abiertos ininterrumpidamente en horario comercial diario establecerán el descanso de 2 tardes de los sábados al mes para sus trabajadores de forma rotativa.

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 Convenio:

Las partes acuerdan transformar el Plus Transporte en Plus Convenio, siendo éste de naturaleza salarial.

Desde el 1 de enero a la fecha de publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia las cantidades que se hubieran abonado como Plus Transporte se entenderán satisfechas como Plus Convenio. A partir de esta fecha de publicación referido plus convenio tendrá un importe fijo de 36 €/mes, excluidas pagas extras.

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
SUBSECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
A.- Titulados/as de grado superior.....	1.124,67	17.451,09
B.- Titulados/as de grado medio.....	1.005,97	15.670,59
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Técnico No Titulado		
A.- Director/a.....	1.203,84	18.638,64
B.- Jefe/a de División.....	1.104,90	17.154,54
C.- Jefe/a de Departamento.....	1.085,11	16.857,69
D.- Jefe/a de Sucursal y de Supermercado.....	1.005,97	15.670,59
E.- Jefe/a de Almacén.....	1.005,97	15.670,59
F.- Jefe/a de Grupo.....	942,61	14.720,19
G.- Encargado/a de Establecimiento, Vendedor y comprador.....	907,01	14.186,19
Personal Mercantil Propiamente Dicho		
H.- Viajante.....	914,93	14.304,99
I.- Dependiente/a Mayor.....	918,95	14.365,29
J.- Dependiente/a.....	887,27	13.890,09
K.- Cajero/a Reponedor/reponedora.....	839,72	13.176,84
L.- Ayudante.....	830,54	13.039,14
M.- Aspirante con más de un año en la empresa (A extinguir).....	(.)	(.)
N.- Aspirante (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Técnico No Titulado		
A.- Director/a.....	1.203,84	18.638,64
B.- Jefe/a de División.....	1.104,90	17.154,54
C.- Jefe/a de Administración.....	1.029,74	16.027,14
D.- Secretario/a.....	895,20	14.009,04
E.- Contable.....	914,93	14.304,99
F.- Jefe/a de Sección Administrativa.....	946,27	14.775,09
Personal Administrativo		
G.- Oficial Administrativo y operador/a de máquinas de 1ª.....	914,93	14.304,99
H.- Oficial Administrativo y operador/a de máquinas de 2ª.....	887,27	13.890,09
I.- Auxiliar Administrativo.....	831,17	13.048,59
J.- Aspirante con más de un año en la empresa (A extinguir).....	(.)	(.)
K.- Aspirante (A extinguir).....	(.)	(.)

**GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO
Y ACTIVIDADES AUXILIARES**

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (***)
A.- Jefe/a de Sección de Servicios.....	966,38	15.076,74
B.- Conductor/a Repartidor/a con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1.....	839,72	13.176,84
C.- Conductor/a Repartidor/a con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C2, D y E.....	871,43	13.652,49
D.- Profesional de Oficio.....	830,54	13.039,14
E.- Capataz (A extinguir).....	830,54	13.039,14
F.- Mozo.....	804,26	12.644,94

GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO

A.- Personal de Limpieza, por hora (incluidas pagas extraor- dinarias, domingos y festivos).....	7,04
---	------

(.) Estas categorías profesionales quedan suprimidas. En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se le abonará el SMI al trabajador afectado.

(. .) El total anual incluye el Salario Base, 3 Pagas Extras y Plus Convenio.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00
--	-------

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

AL SUBSECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN:

AÑO 2019

ART. 6.- PLUS CONVENIO.....	50,00
ART. 7.- PLUS DE CARGA Y DESCARGA.....	43,91

ANEXO II
SUBSECTOR DE COMERCIO DEL CALZADO
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO I		
Personal técnico titulado:		
Titulado/a de grado superior.....	1.546,87	23.203,05
Titulado/a de grado medio.....	1.286,91	19.303,65
GRUPO II		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.656,21	24.843,15
Jefe/a de división.....	1.469,90	22.048,50
Jefe/a de Departamento.....	1.428,47	21.427,05
Jefe/a de sucursal.....	1.262,84	18.942,60
Jefe/a de almacén.....	1.262,84	18.942,60
Jefe/a de grupo.....	1.200,73	18.010,95
Jefe/a de sección mercantil.....	1.138,64	17.079,60
Encargado/a establecimientos, vendedor, comprador, subastador.....	1.138,64	17.079,60
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante.....	1.130,34	16.955,10
Dependiente/a.....	1.093,07	16.396,05
Ayudante/.....	898,46	13.476,90
Aprendiz de primer y segundo año (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO III		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.656,21	24.843,15
Jefe/a de división.....	1.469,90	22.048,50
Jefe/a de administración.....	1.428,47	21.427,05
Secretario/a.....	1.107,59	16.613,85
Contable.....	1.117,95	16.769,25
Jefe/a de sección administrativo.....	1.221,43	18.321,45
Personal administrativo:		
Cajero/a.....	1.117,95	16.769,25
Oficial administrativo.....	1.093,14	16.397,10
Auxiliar administrativo.....	941,92	14.128,80
Auxiliar de caja.....	898,46	13.476,90
Aspirante de primer y segundo año (A extinguir).....	(.)	(.)

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO IV		
Personal de servicios auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios.....	1.200,73	18.010,95
Dibujante.....	1.283,54	19.253,10
Escaparatista.....	1.221,44	18.321,60
Profesional de oficio, ayudantes, vigilante.....	941,92	14.128,80
Personal de limpieza (1).....	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

(.) Estas categorías profesionales quedan suprimidas. En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se le abonará el SMI al trabajador afectado .

(. .) El total anual incluye el Salario Base y 3 Pagas Extras.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 30.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE
POLITICAS SOCIALES (en los casos que proceda) 20,00

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

AÑO 2019

ART. 2.- JORNADA (compensación víspera de Reyes)..... 6,24
ART. 6.- FOMENTO A LA CULTURA..... 192,73

ANEXO III
SUBSECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (**)
GRUPO I		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Titulado/a de Grado/a Superior.....	1.406,22	22.979,19
Titulado/a de Grado/a Medio.....	1.228,17	20.219,42
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/a.....	1.495,96	24.370,16
Jefe/a de División.....	1.376,59	22.519,93
Jefe/a de Departamento.....	1.346,79	22.058,03
Jefe/a de Sucursal o Almacén.....	1.228,17	20.219,42
Encargado/a de Establecimiento Comprador Vendedor.....	1.079,84	17.920,30
Viajante.....	1.091,66	18.103,51
Dependiente/a Mayor.....	1.155,18	19.088,07
Dependiente/a con más de 4 años de permanencia en la empresa.....	1.050,15	17.460,11
Dependiente/a hasta 4 años de permanencia en la empresa.....	975,93	16.309,70
Ayudante.....	931,49	15.620,88
Aprendiz (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO III		
PERSONAL NO TITULADO:		
Director/a.....	1.524,81	24.817,34
Jefe/a de División.....	1.376,54	22.519,15
Jefe/a Administrativo.....	1.263,75	20.770,91
Secretario/a	1.062,08	17.645,02
Contable.....	1.091,66	18.103,51
Jefe/a Sección Administración.....	1.192,60	19.668,08
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Cajero/a.....	1.091,66	18.103,51
Oficial Administrativo.....	1.050,22	17.461,19
Auxiliar Administrativo.....	931,49	15.620,88
Auxiliar de Caja con más de 4 años de permanencia en la empresa.....	971,87	16.246,77
Auxiliar de Caja de 2 a 4 años de permanencia en la empresa.....	919,59	15.436,43
Auxiliar de Caja hasta 2 años de permanencia en la empresa.....	884,02	14.885,09

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (**)
GRUPO IV		
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe/a de Sección de Servicios.....	1.168,81	19.299,34
Dibujante.....	1.228,17	20.219,42
Escaparatista.....	1.049,72	17.453,44
Cortador.....	1.079,84	17.920,30
Ayudante de Cortador.....	977,27	16.330,47
Jefe/a de Taller	977,27	16.330,47
Profesional de Oficio de 1ª.....	889,99	14.977,63
Profesional de Oficio de 2ª.....	878,10	14.793,33
Mozo especializado.....	866,28	14.610,12
Mozo.....	836,60	14.150,08
Personal de limpieza (1).....	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

- (.) Esta categoría profesional queda suprimida. En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con la categoría profesional suprimida, se abonará el SMI al trabajador afectado .
- (. .) El total anual incluye el Salario Base, 3 Pagas Extras, Gratificación convenio, Bolsa de Vacaciones y 277 días de Prima de asistencia

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda)..

20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN

ESPECÍFICA AL SUBSECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES DE

CONSTRUCCIÓN:

ART. 7.- BOLSA DE VACACIONES.....

69,24

ART. 8.- PRIMA DE ASISTENCIA.....

4,02

ART. 9.- PRIMA A CONDUCTORES.....

94,42

ANEXO IV
SUBSECTOR DE COMERCIO DEL MUEBLE
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (*)
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Titulado/a de Grado/a Superior.....	1.191,65	19.332,90
Titulado/a de Grado/a Medio.....	1.076,17	17.542,96
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Técnico No Titulado		
Jefe/a de Departamento.....	1.191,65	19.332,90
Jefe/a de Almacén o Sucursal.....	1.063,66	17.349,05
Jefe/a de Grupo.....	987,92	16.175,08
Jefe/a de Sección.....	917,01	15.075,98
Encargado/a de establecimiento, comprador y vendedor.....	1.076,17	17.542,96
Personal Mercantil Propiamente Dicho		
Viajante.....	1.091,64	17.782,74
Dependiente/a Mayor.....	966,81	15.847,88
Dependiente/a.....	880,19	14.505,27
Ayudante.....	811,74	13.444,29
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe/a Administrativo.....	1.098,98	17.896,51
Jefe/a de Sección Administrativo.....	1.022,49	16.710,92
Contable.....	914,00	15.029,32
Cajero.....	914,00	15.029,32
Oficial Administrativo.....	869,50	14.339,57
Auxiliar Administrativo.....	811,74	13.444,29
Auxiliar de Caja con más de 6 años de permanencia en la empresa.....	839,71	13.877,83
Auxiliar de Caja hasta 6 años de permanencia en la empresa.....	798,15	13.233,65
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Dibujante.....	1.154,52	18.757,38
Escaparatista.....	945,63	15.519,59
Rotulista.....	875,43	14.431,49
Oficial 1ª (Conductor con carné clases C2, D y E).....	847,00	13.990,82
Oficial 2ª (Conductor con carné clases B1 y C1).....	834,94	13.803,89
Capataz.....	852,57	14.077,16
Mozo Especializado.....	809,81	13.414,38
Embalador.....	797,41	13.222,18

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (*)
GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO		
Vigilante.....	797,43	13.222,49
Personal de Limpieza, Jornada completa.....	776,09	12.891,72

(.) El total anual incluye el Salario Base, 3 Pagas Extras, Gratificación Convenio y Plus convenio.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE
POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda)..... 20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

AL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL MUEBLE:

AÑO 2019

ART. 6.- PLUS CONVENIO..... 71,86

ANEXO V
SUBSECTOR DE COMERCIO DEL PAPEL
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO I		
Personal Técnico Titulado.		
Titulado/a Grado Superior.....	1.439,56	22.616,75
Titulado/a de Grado Medio.....	968,30	15.312,22
GRUPO II		
Personal Mercantil Técnico no Titulado.		
Director/a.....	1.461,30	22.953,72
Jefe/a de División.....	1.370,67	21.548,96
Jefe/a de Departamento.....	1.222,07	19.245,66
Jefe/a de Sucursal o Almacén.....	1.109,78	17.505,16
Jefe/a de Grupo.....	1.026,28	16.210,91
Jefe/a de Sección Mercantil.....	1.004,56	15.874,25
Encargado/a de Establecimiento.....	1.004,56	15.874,25
Personal Mercantil propiamente dicho.		
Viajante.....	910,29	14.413,07
Dependiente/a Mayor.....	993,64	15.704,99
Dependiente/a.....	921,25	14.582,95
Ayudante.....	832,35	13.205,00
Aprendiz (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO III		
Personal Técnico no Titulado		
Director/a.....	1.461,31	22.953,88
Jefe/a de División.....	1.370,67	21.548,96
Jefe/a Administrativo.....	1.309,12	20.594,93
Secretario/a.....	976,29	15.436,07
Contable.....	1.019,07	16.099,16
Jefe/a de Sección Administrativa.....	1.106,06	17.447,50
Personal de Administración.		
Cajero/a.....	1.019,07	16.099,16
Oficial Administrativo.....	928,46	14.694,70
Auxiliar Administrativo.....	848,72	13.458,73
Auxiliar de Caja con más de 2 años de permanencia en la empresa.....	832,35	13.205,00
Auxiliar de Caja de 1 a 2 años de permanencia en la empresa (A extinguir).....	(.)	(.)
Auxiliar de Caja hasta 1 año de permanencia en la empresa (A extinguir).....	(.)	(.)

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO IV		
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares.		
Jefe/a de Sección de Servicio.....	1.102,41	17.390,93
Escaparatista.....	1.000,94	15.818,14
Jefe/a de Taller.....	906,92	14.360,83
Profesional de Oficio de 1ª.....	874,10	13.852,12
Profesional de Oficio de 2ª.....	841,46	13.346,20
Ayudante de Oficio.....	832,35	13.205,00

GRUPO V

Personal Subalterno.

Personal de limpieza (por hora) incluida la parte

proporcional del aumento lineal..... 7,04

(.) Estas categorías profesionales quedan suprimidas. En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se le abonará el SMI al trabajador afectado .

(. .) El total anual incluye el Salario Base, 3 Pagas Extras, Gratificación Convenio y Plus Convenio para mayores de 18 años.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE
POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....

20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN ESPECÍFICA

AL SUBSECTOR DE COMERCIO DEL PAPEL:

AÑO 2019

ART. 6.- PLUS CONVENIO: Lineal.....
- Para menores de 18 años y contratados en la modalidad de
formación y aprendizaje con un año de permanencia en la
empresa

303,57

151,77

ANEXO VI
SUBSECTOR DE COMERCIO TEXTIL
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO I		
Personal técnico titulado:		
Titulado/a de grado superior.....	1.546,87	23.203,05
Titulado/a de grado medio.....	1.286,91	19.303,65
GRUPO II		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.656,21	24.843,15
Jefe/a de división.....	1.469,90	22.048,50
Jefe/a de Departamento.....	1.428,47	21.427,05
Jefe/a de sucursal.....	1.262,84	18.942,60
Jefe/a de almacén.....	1.262,84	18.942,60
Jefe/a de grupo.....	1.200,73	18.010,95
Jefe/a de sección mercantil.....	1.138,64	17.079,60
Encargado/a establecimientos, vendedor, comprador, subastador.....	1.138,64	17.079,60
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante.....	1.130,34	16.955,10
Dependiente/a.....	1.093,07	16.396,05
Ayudante/.....	898,46	13.476,90
Aprendiz de primer y segundo año (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO III		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.....	1.656,21	24.843,15
Jefe/a de división.....	1.469,90	22.048,50
Jefe/a de administración.....	1.428,47	21.427,05
Secretario/a.....	1.107,59	16.613,85
Contable.....	1.117,95	16.769,25
Jefe/a de sección administrativo.....	1.221,43	18.321,45
Personal administrativo:		
Cajero/a.....	1.117,95	16.769,25
Oficial administrativo.....	1.093,14	16.397,10
Auxiliar administrativo.....	941,92	14.128,80
Auxiliar de caja.....	898,46	13.476,90
Aspirante de primer y segundo año (A extinguir).....	(.)	(.)

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (* *)
GRUPO IV		
Personal de servicios auxiliares:		
Jefe/a de sección de servicios.....	1.200,73	18.010,95
Dibujante.....	1.283,54	19.253,10
Escaparatista.....	1.221,44	18.321,60
Profesional de oficio, ayudantes, vigilante.....	941,92	14.128,80
Personal de limpieza (1).....	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

(.) Estas categorías profesionales quedan suprimidas. En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se le abonará el SMI al trabajador afectado .

(. .) El total anual incluye el Salario Base y 3 Pagas Extras.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 30.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLITICAS SOCIALES (en los casos que proceda).... 20,00

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE

APLICACIÓN ESPECÍFICA AL SUBSECTOR DE COMERCIO TEXTIL:

AÑO 2019

ART. 2.- JORNADA (compensación víspera de Reyes)..... 6,24

ART. 6.- FOMENTO A LA CULTURA..... 192,73

ANEXO VII
SUBSECTOR DE ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS
TABLA SALARIAL AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL (**)
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
A.- Titulado/a de grado superior.....	1.093,74	16.838,10
B.- Titulado/a de grado medio.....	982,77	15.173,55
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Técnico No Titulado		
A.- Director.....	1.170,50	17.989,50
B.- Jefe/a de Almacén.....	982,77	15.173,55
C.- Encargado/a de Establecimiento, Vendedor y comprador.....	902,98	13.976,70
Personal Mercantil Propiamente Dicho		
D.- Viajante.....	880,40	13.638,00
E.- Dependiente/a.....	897,46	13.893,90
F.- Cajero/a Reponedor/reponedora.....	820,65	12.741,75
G.- Ayudante.....	812,12	12.613,80
H.- Auxiliar Caja.....	812,12	12.613,80
I.- Aprendiz (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO III: TÉCNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Técnico No Titulado		
A.- Director.....	1.170,50	17.989,50
B.- Jefe/a de Administración.....	1.008,38	15.557,70
C.- Secretario.....	871,86	13.509,90
D.- Contable.....	888,91	13.765,65
Personal Administrativo		
E.- Oficial Administrativo	888,91	13.765,65
F.- Auxiliar Administrativo.....	812,12	12.613,80
G.- Aprendiz (A extinguir).....	(.)	(.)
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
A.- Visitador.....	829,20	12.870,00
B.- Rotulista.....	829,20	12.870,00
C.- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clase B1 y C1.....	820,65	12.741,75
D.- Conductor Repartidor con vehículos para los que se exija permiso de conducción de las clases C2, D y E.....	854,76	13.253,40
E.- Mozo (A extinguir).....	(.)	(.)

GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO

SALARIO

A.- Personal de Limpieza, por hora (incluidas pagas extraordinarias, domingos y festivos).....	7,04
--	------

(.) Estas categorías profesionales quedan suprimidas. En caso de existir algún trabajador con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se le abonará el SMI al trabajador afectado .

(. .) El total anual incluye el Salario Base, 3 Pagas Extras y Plus Convenio.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO DE APLICACIÓN COMÚN

AL COMERCIO EN GENERAL:

AÑO 2019

ART. 29.- PLUS COMPENSATORIO PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIALES (en los casos que proceda).....	20,00
---	-------

OTROS CONCEPTOS SALARIALES DEL ARTICULADO

AÑO 2019

ART. 4.- PLUS CONVENIO.....	36,00
-----------------------------	-------

Jaén, a 15 de noviembre de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.