JUNTA DE ANDALUCÍA

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

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

7253 *Convenio Colectivo de ámbito sectorial para el Comercio del Papel, de la provincia de Jaén.*

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos.
Expte.: 17/13.
Código Convenio: 23000345011981.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Iltmo. Sr. Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Comercio del Papel, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 18 de julio de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 5 de julio de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Jaén, 26 de julio de 2013.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Don Manuel Gabriel Pérez Marín.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ACTA

Asistentes

Representación Empresarial:

D. José Carlos Mesa Valle
D. Francisco Gutiérrez Jiménez
D. Bruno García Pérez. (Asesor)

Representación social:

UGT

D. Javier F. Lacarra Rodríguez
D. Jesús David Dueñas Ortega

CCOO

Dª. Silvia de la Torre García
Dª Manuela Alcalá Ortega
D. Isidro Lacalle Arcas

En la ciudad de Jaén, siendo las 10,00 horas del día 5 de julio de 2013, se reúnen en los locales de Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) los señores anteriormente relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para la actividad del Comercio del Papel, designados respectivamente por Comercio Jaén (Asociación Provincial de Librerías y Papelerías de Jaén) y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del Convenio de que se trata y delegan, al mismo tiempo, en el Secretario General de Comercio Jaén (FEJ Comercio y Servicios), don Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del convenio para los años 2013, 2014 y 2015 a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusiones y deliberación sobre el objeto de la reunión, se aprueba por acuerdo

unánime de ambas partes el texto del convenio y tablas de salarios que se unen a esta acta.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12,15 horas del día al principio indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL PAPEL. 2013, 2014 y 2015

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.-*Ámbito Funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos de Librerías, Papele¬rías, Objetos de escritorio, Jugueterías, Artículos de regalo, Almacenistas y Filatelia.

*Artículo 2.-*Ámbito Personal.

Quedan comprendidos en este convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en el artículo anterior, tanto el personal fijo como el eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del presente convenio.

*Artículo 3.-*Ámbito Territorial.

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

*Artículo 4.-*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 2013, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2015, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en el plazo máximo de 1 mes.

No obstante, el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta que no sea sustituido por otro posterior.

*Artículo 5.-*Condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbres invetera¬das cuando resulten más beneficiosas (en su conjunto) para el trabajador.

*Artículo 6.-*Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente regían por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratifi¬caciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o imperativo legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia práctica si, globalmente conside¬radas y en conjunto anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*Artículo 7.-*Organización del Trabajo.

Corresponde a la dirección de la empresa con fa¬cultad 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 8.-*Movilidad en la plantilla

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

CAPITULO III
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y FINIQUITOS

*Artículo 9.-*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 10.-*Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El periodo de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

La remuneración será del 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

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato a trabajadores comprendidos entre los 18 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%)

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año.

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

Artículo 11.-Contratos indefinidos.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 12.-Contrato por obra o servicio determinado.

Para la formalización de referido contrato, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/ 1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a)

Artículo 13.-Contratación de personas con discapacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo

Artículo 14.-Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I al presente convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), sita en Avenida de Madrid núm. 32-Entreplanta, de Jaén, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por Comercio Jaén, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que les son propios.

2. Independientemente a lo anterior, con la comunicación de denuncia o extinción del contra¬to de trabajo, la empresa enviará al trabajador una propues¬ta del finiquito, expresando las cantidades y conceptos que debe cobrar.

3. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

CAPITULO IV
JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 15.-Jornada Laboral.

La jornada laboral con carácter general será de 39 horas de trabajo efectivo semanales, respetando un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la representación legal de los trabajadores y empresa, el oportuno calendario laboral, que contendrá los días a trabajar, jornada laboral de los mismos, vacaciones y festivos. En la empresa donde no haya representación legal de los trabajadores, el calendario se hará conjuntamente por la empresa y trabajadores. El calendario deberá exponerse en el tablón de anuncios de la

empresa.

En todo caso, se respetarán al momento de realizar el calendario los límites de jornada que se encuentren vigentes.

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.

Artículo 16.-Vacaciones.

Las vacaciones las disfrutará el trabajador cuando las solicite, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Su duración será de 31 días naturales. La fecha de disfrute de las vacaciones se distribuirá en forma que no produzca perjuicio para la empresa.

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

Artículo 17.-Horas Extraordinarias.

En lo referente a las horas extraordinarias, se efectuará conforme a lo dispuesto en el presente convenio, siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas mientras exista la actual situación de empleo en esta provincia.

Si se realizan, se procederá de la forma siguiente:

El valor económico de la Hora Extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, con la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria, siempre y cuando exista acuerdo entre la representación sindical y la empresa.

CAPITULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.-Tabla Salarial. Salario base.-

La tabla de salarios para el año 2013, que es la que figura como Anexo II al presente texto, se mantiene inalterable conforme a las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén de fecha 15-3-2012 correspondiente al año 2012.

La subida salarial para 2014 será el resultado de incrementar las tablas del 2013 en un 0,5%.

La subida salarial para 2015 será el resultado de incrementar las tablas del 2014 en un 0,5%.

Artículo 19.-Complemento por permanencia en la empresa.

El concepto de Antigüedad se sustituyó por el de Complemento por Permanencia en la Empresa con fecha 1-enero-1998.

A partir de la indicada fecha el concepto de antigüedad quedó congelado para aquellos trabajadores que por permanencia en la Empresa lo hubieran generado abonándose como complemento por permanencia en la misma.

Las contrataciones que se hubieran realizado y se realicen con carácter indefinido desde el 1-enero-1998 no generaron ni generarán antigüedad alguna ni complemento por permanencia en la empresa.

Artículo 20.-Plus Convenio.

Se establece un plus lineal de convenio de 287,41 € para el 2013 brutos anuales y se devengará en función de la jornada y por el tiempo trabajado y tendrá la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Aunque este devengo es anual, por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrá abonarse por periodos inferiores de tiempo.

Para menores de 18 años y aprendices con un año de permanencia en la empresa el plus lineal para el año 2013 será de 143,69 € en las mismas condi¬ciones especificadas en el párrafo anterior.

Artículo 21.-Gratificaciones extraordinarias

Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo las siguientes gratifica¬ciones extraordinarias, en función de la jornada y tiempo trabajado:

- Una paga consistente en 30 días de salario base establecido en las tablas salariales más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere, denominada de julio y cuyo abono se hará efectivo el día 15 del mes de julio.

- Una paga consistente en 30 días de salario base establecido en las tablas salariales más el complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere, denominada de Navidad y cuyo abono se hará efectivo el día 15 del mes de diciembre.

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

Artículo 22.-Participación en Beneficios.

Igualmente, las empresas abonarán a sus trabaja¬dores, por el concepto de participación en beneficios, una paga consistente en 30 días de salario base establecido en las tablas salariales más complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere, que habrá de hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año, y ello en función de la jornada y tiempo trabajado.

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

Artículo 23.-Gratificaciones Convenio.

Se establece una gratificación en la cuantía de 15 días de salario base establecido en las tablas salariales más complemento de permanencia en la empresa si lo hubiere, en función de la jornada y tiempo trabajado, que se abonará dentro de la primera quincena del mes de Octubre.

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

Artículo 24.-Gratificaciones Especiales.

Los trabajadores con conocimientos acreditados ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con éstas, percibirán un 10 por 100 de su salario base por cada idioma.

CAPITULO VI
CONDICIONES SOCIALES

Artículo 25.-Incapacidad Laboral Transitoria.

En situación de baja por enfermedad común, profesional o accidente de trabajadores acogidos al Régimen de la Seguridad Social y Mutuas Patronales, la empresa vendrá obligada a complementar las prestaciones económicas que perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base establecido en las tablas salariales y pagas extraordinarias que procedan, y ello desde el quinto día de baja hasta los 12 meses siguientes.

Artículo 26.-Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

Los trabajadores afectados con capacidades disminuidas podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su Categoría Profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieren antes de pasar a dicha situación.

CAPITULO VII
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 27.-Licencias.

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

a) 2 días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de los padres, abuelos, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos (parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad), y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente. Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, el plazo podrá ampliarse a cinco días.

b) 2 días en caso de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, el plazo podrá ampliarse a cinco días.

c) 15 días por matrimonio del trabajador, o formalización de pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.

d) 1 día por cambio de domicilio habitual.

e) 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.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) El trabajador a jornada y tiempo completo disfrutará de un día al año por asuntos propios, previa solicitud con una semana de antelación. En caso distinto, se prorrateará dicho permiso en función de la jornada y tiempo trabajado. Este día no podrá ser inmediatamente anterior o posterior a festivo ni en “puentes” ni unido a vacaciones u otras licencias. En todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en el centro de trabajo.

*Artículo 28.-*Descanso en fiestas

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos tardes de descanso, entre las Fiestas Locales de Semana Santa y de Navidad, pudiendo éstas disfrutarse a voluntad del trabajador 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.

*Artículo 29.-*Excedencias

La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa: la forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Igualmente, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un solo derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO VIII
CONDICIONES SINDICALES

Artículo 30.-Cuota Sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

- El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la Central Sindical a la que corresponde.

- La Central Sindical correspondiente, dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central sindical.
En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31.-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, por las presentes estipulaciones, 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.

CAPITULO IX
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 32.-Comisión Paritaria.

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos vocales de la representación empresarial y dos de la representación social.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio

durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

Por la parte empresarial: Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), Avda. de Madrid núm. 32-Entreplanta. Jaén.

Por la parte social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación núm. 30-2ª Plta. de Jaén, y Comisiones Obreras, C/ Castilla, 8 – 3ª Planta de Jaén.

Artículo 33.-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 concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

a. Jornada de trabajo.
b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c. Régimen de trabajo a turnos.
d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e. Sistema de trabajo y rendimiento.
f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T..

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO X
MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*Artículo 34.-*Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las Empresas del sector, deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos y constituir 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.

Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de sesenta horas sindicales al año para poder realizar las funciones propias referentes a la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la comisión que a tal efecto, se constituirá formada por un representante de UGT, un representante de CCOO y dos representantes de Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

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

*Artículo 35.-*Servicio de prevención

El Servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales puestos a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho servicio de Prevención cumplirá lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la salud de los trabajadores.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
- La información de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 36.-Salud laboral

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

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

Artículo 37.-Reconocimiento médico.

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, entregándole a cada uno de ellos los resultados del mismo. Este reconocimiento médico tendrá el carácter de voluntario para el trabajador.

CAPITULO XI
CANON CONVENIO

Artículo 38.-Canon Convenio

El proceso de negociación colectiva y su resultado en la materialización de un convenio afecta muy directamente a las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación y por ello es conveniente y necesaria la participación e implicación de todas las empresas afectadas.

Con el objetivo de hacer partícipes en el proceso de negociación colectiva y para poder atender los gastos derivados del mismo así como la múltiple información requerida sobre cuestiones relativas al convenio colectivo que se producen durante la vigencia del mismo, se establece que las empresas que, no siendo asociadas a la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, estén afectadas por el presente convenio, y que de

forma voluntaria consideren que es necesario colaborar sumándose así a todas aquellas que lo vienen haciendo desde hace más de una treintena de años por su pertenencia a la referida organización, aportarán la cantidad expresada en la siguiente escala con el fin de colaborar con los gastos derivados de la negociación colectiva:

• Empresas de hasta 3 trabajadores 30 euros
• Empresas de hasta 6 trabajadores 45 euros
• Empresas de hasta 12 trabajadores 60 euros
• Empresas de hasta 18 trabajadores 75 euros
• Empresas de hasta 25 trabajadores 90 euros
• Más de 25 trabajadores 150 euros

Esta cantidad se abonará en cada año de vigencia del convenio.

La mencionada cantidad podrá ingresarse en la cuenta corriente número 0237.0106.10-9168528713 de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios.

DISPOSICIÓN FINAL

Adaptación al Nuevo Sistema de Clasificación Profesional

Las partes acuerdan constituir la Comisión Negociadora en el tiempo más breve posible desde la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia con la finalidad de realizar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales).

ANEXO I

RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

RECIBO FINIQUITO Nº: _____

Don _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ euros (_____ €), en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa. Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En _____ a ____ de _____ de ____.

El trabajador,

El trabajador (1) ____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Se hará constar SÍ o NO, según proceda

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por COMERCIO JAÉN (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

FECHA DE EXPEDICIÓN: En Jaén a ___ de _____ de _____.
SELLO Y FIRMA:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de COMERCIO JAÉN (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL PAPEL

TABLA SALARIAL AÑO 2013

	TABLA SALARIAL AÑO 2013 MENSUAL EUROS
GRUPO I	
Personal Técnico Titulado.	
Titulado Grado Superior	1.362,92
Ayudante Técnico Sanitario	916,74
GRUPO II	
Personal Mercantil Técnico no Titulado.	
Director	1.383,50
Jefe de División	1.297,68
Jefe de Personal	1.157,00
Jefe de Compras	1.157,00
Jefe de Ventas	1.157,00
Encargado General	1.157,00
Jefe de Sucursal	1.050,69
Jefe de Almacén	1.050,69
Jefe de Grupo	971,64
Jefe de Sección Mercantil	951,06
Encargado de Establecimiento	951,06
Intérprete	851,44
Personal Mercantil propiamente dicho.	
Viajante	861,83
Corredor de Plaza	851,44
Dependiente	872,20
Dependiente mayor	940,74
Ayudante	788,03
Aprendiz de primer año	634,04
Aprendiz de segundo año	634,04
GRUPO III	
Personal Técnico no Titulado	
Director	1.383,51
Jefe de División	1.297,68
Jefe Administrativo	1.239,41
Secretario	924,31
Contable	964,82
Jefe de Sección Administrativa	1.047,16

	TABLA SALARIAL AÑO 2013 MENSUAL EUROS
Personal de Administración.	
Contable, Cajero o taquimecanógrafo en idioma extrar	964,82
Oficial Administrativo y Operador en máquina contable	879,01
Auxiliar Administrativo o Perforista.....	803,52
Trabajadores en formación de 1º, 2º y 3º año	(ver artículo 10)
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años.....	634,04
Auxiliar de Caja de 18 a 20 años.....	747,16
Auxiliar de Caja mayor de 20 años.....	788,03
GRUPO IV	
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares.	
Jefe de Sección de Servicio.....	1.043,72
Dibujante.....	1.029,99
Escaparatista.....	947,65
Jefe de Taller.....	858,64
Profesional de Oficio de 1ª.....	827,55
Profesional de Oficio de 2ª.....	796,65
Ayudante de Oficio.....	788,03
Mozo.....	788,03
GRUPO V	
Personal Subalterno.	
Conserje.....	785,89
Cobrador.....	793,23
Personal de limpieza (por hora) incluida la parte proporcional del aumento lineal.....	5,99

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 20º.- Plus Convenio: Lineal.....	287,41
* Para menores de 18 años y aprendices con un año de permanencia en la empresa.....	143,69

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