JUNTA DE ANDALUCÍA

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

11294 *Convenio Colectivo para el Comercio del Metal y la Electricidad.*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos.
Expte. 22/14 - 23/01/0089/2014
CÓDIGO CONVENIO: 23000325011984.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para COMERCIO DEL METAL Y LA ELECTRICIDAD, de laprovincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 4 de diciembre de 2014, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de junio de 2014, 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, 9 de diciembre de 2014.-La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Ana M.ª Cobo Carmona.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DEL METAL Y LA ELECTRICIDAD DE LA PROVINCIA DE JAÉN 2014-2015

ASISTENTES:

UGT:

D. Javier F. Lacarra Rodríguez
D. Juan de Dios Cañada Cabrera

CCOO:

D. Silvia de la Torre García
D. Carlos Castellano Ballesta

Federación Empresarios del Metal (FDM):

D. Ramón Calatayud Lerma
D. Rafael Luque Moreno

Federación Empresarial Jiennense de Comercio:

D. Bruno García Pérez

Acta:

En la ciudad de Jaén siendo las 11:00 horas del día 19 de junio de 2014, en la sala de juntas de la Federación del Metal de Jaén se reúnen las instituciones con respectivos vocales relacionados al margen, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito Provincial de Jaén, para el sector del Comercio del Metal y Electricidad al objeto de continuar las deliberaciones tendentes a la firma del Convenio dicho:

Las partes, tras reconocerse capacidad y representatividad suficiente para adoptar los acuerdos que correspondan, alcanzan los que a continuación se dicen:

1.º Aprobación del texto articulado del Convenio que ha de regir las relaciones jurídicas y laborales en el sector durante los años 2014 y 2015, así como las tablas salariales definitivas para el Convenio Colectivo Provincial para las actividades de Comercio del Metal y Electricidad para los años 2014 y 2015.

2.º Comisionar a Silvia de la Torre García, Secretaria General del Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO en Jaén, para que lleve a cabo los trámites oportunos ante la Delegación Provincial de Empleo en lo que se refiere a Registro, Depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

3.º La Federación de Comercio, hostelería, turismo y juego de UGT Jaén, firmante de este convenio, en el transcurso de la negociación y por cuestiones internas pasa a denominarse Sindicato Provincial de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT-Jaén.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión, extendiéndose la presente acta, que es firmada de conformidad por los asistentes, en el lugar y fecha

contenidos en el encabezamiento de la misma.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD DE JAÉN

De forma expresa los firmantes del presente Convenio, hacen constar su voluntad de no producir en la redacción y aplicación del texto, ninguna discriminación por razón de sexo, y en consecuencia toda referencia que aparezca en el convenio, realizada con la expresión, “Trabajador” debe entenderse referida también a “Trabajadora”. Y toda expresión de “Trabajadores” debe entenderse también referida a “Trabajadoras”.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

El convenio obliga a todas las empresas dedicadas al comercio del Metal regidas por el acuerdo Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1195, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En concreto y entre otras, de forma expresa se incluyen las actividades de concesionarios de vehículos, recambios, suministros industriales, ferretería, muebles de oficina, etc.

El convenio colectivo obligará a las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

ARTÍCULO 2.º.-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.º.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de Jaén y Provincia, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 4.º.-ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrara en vigor el 1 de enero de 2014 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015. Si bien sus efectos económicos serán a partir del día 1 de junio de 2014.

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 y será de aplicación en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro posterior.

ARTÍCULO 5.º.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Cualquier mejora que pudiera establecerse por disposición legal o concedida por la empresa, se considerara absorbible con lo estipulado en el presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6.º.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Dada la naturaleza del trabajo encomendado a los trabajadores por el presente convenio, no es posible fijar una productividad; sin embargo, cabe establecer que contraen formalmente compromisos y el deber ineludible de extremar en lo posible su diligencia en el trabajo.

ARTÍCULO 7.º.-MOVILIDAD DE 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 y en este último caso por el tiempo necesario e imprescindible. En ambos casos se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, si la hay, 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 un tiempo indispensable.

En los supuestos en que pueda producirse la situación de algún tipo de movilidad geográfica se establece una prioridad en el puesto de trabajo de los siguientes trabajadores/as:

- Trabajadores durante el periodo de lactancia.

- Trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

- Trabajadores que hayan solicitado excedencia por motivos familiares.

- Trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 8 años o personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas por razón de accidente o enfermedad.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y FINIQUITOS

ARTÍCULO 8.º.-CONTRATO DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación de trabajadores.

En el plazo de diez días siguientes al ingreso de cualquier trabajador en la empresa, se le entregará una fotocopia del parte de Alta en la Seguridad Social.

Cuando algún trabajador cause baja en la empresa, en el plazo de diez días desde la baja, la empresa deberá entregarle copia del parte de baja en la Seguridad Social y certificación de los días cotizados y cuantías correspondientes a los últimos seis meses.

Si por cualquier circunstancia se contratara por parte de alguna empresa algún trabajador por contrato de servicio a disposición, los trabajadores y empresas contratados estarán vinculados por el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 9.º.-CONTRATOS EVENTUALES.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

ARTÍCULO 10.º.-CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años, con un periodo de prueba para los titulados de grado medio de 1 mes y para los de grado superior de 2 meses. Durante el primer año de vigencia del contrato la remuneración será del 60% del salario previsto para su categoría, y durante el segundo del 75%.

ARTÍCULO 11.º.-CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años, destinándose el 25% del tiempo para la formación durante el primer año y el 15% durante el segundo y tercer año (de forma que, el tiempo de trabajo efectivo no exceda del 75% de la jornada fijada en este convenio, durante el primer año de contrato y del 85%, durante el segundo y tercer año).

La formación teórica se podrá impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a la misma.

Se abonará a los contratos bajo esta modalidad el primer año el 75% del salario base de la categoría laboral que desempeñe, sin que le sean de aplicación los demás conceptos salariales del presente convenio.

Para el segundo y tercer año, se le abonará el 85% del salario base de la categoría laboral que desempeñe, sin que le sean de aplicación los demás conceptos salariales del presente convenio.

ARTÍCULO 12.º.-CONTRATOS INDEFINIDOS.

En relación a los contratos indefinidos, se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

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 13.º.-FINIQUITOS.

Será necesario para la validez de un finiquito que este sea entregado al trabajador con una antelación a su firma de al menos 48 horas. Adjunto al finiquito, deberá constar aceptación mediante firma del trabajador de haber recibido el finiquito con la antelación pactada y en todo caso el trabajador podrá requerir la presencia de la representación legal de los trabajadores.

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ARTÍCULO 14.º.-JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para los años 2014 y 2015 será de 1816 horas anuales de trabajo efectivo, 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 con juntamente por la empresa y trabajadores. El calendario deberá exponerse en el tablón de anuncios de la Empresa.

En todo caso se respetaran al momento de realizar el calendario los limites de jornada que se encuentren vigentes.

A los efectos de control del número de horas, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el Artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores, que dice textualmente: “A efectos del computo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador, se registrara día a día, y se totalizara en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

En el mes de octubre de cada año, se efectuará entre empresa y trabajador, un estudio de

las horas trabajadas hasta ese momento, para conseguir que hasta final de año se realice exclusivamente la jornada prevista en el convenio.

Las horas que a 31 de diciembre de cada año, se hayan realizado por exceso, se abonarán como horas extraordinarias de acuerdo con el contenido del Artículo 16 del convenio, abonándose en la nomina del mes de enero siguiente. Si el abono se efectuase mediante compensación en descanso, los interesados pactaran la fecha concreta del disfrute, que deberá producirse durante el primer trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 15.º.-VACACIONES.

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

En el caso de que, por necesidad de la empresa, los trabajadores no hayan disfrutado sus vacaciones en el tiempo inicialmente previsto, la empresa estará obligada a expedir una certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año en la que, inexcusablemente, deberá figurar el número de días que resten por disfrutar de vacaciones. Este crédito deberá ser utilizado obligatoriamente antes del 30 de marzo del año siguiente.

ARTÍCULO 16.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores se atendrán estrictamente a la jornada laboral pactada por el presente Convenio; todo exceso sobre la misma se computara como horas extraordinarias, existiendo por parte del empresario la obligación de dar justificantes de estos extremos siempre que superen cinco minutos. Las horas extraordinarias se abonaran con un recargo del 75%, en la nomina del mes siguiente.

Siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa, las horas extraordinarias se podrán compensar con descanso, el cual también llevara el recargo del 75%. En cualquier caso esta compensación no supondrá inestabilidad en la distribución de la jornada laboral.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será siempre voluntaria.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 17.º.-TABLA SALARIAL. SALARIO BASE.

La tabla de salarios para el primer año de vigencia del convenio, 2014, es la que figura como anexo al presente texto. Los incrementos económicos establecidos para el año 2014 se han calculado incrementando las tablas de salarios de 2013 en un 0,5 % en todos los conceptos económicos y con carácter retroactivo al 1 de junio del año 2014,.

Para el año 2015, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados en 0,7% sobre la tabla de salarios del año 2014, como figura en el anexo.

ARTÍCULO 18.º.-COMPLEMENTO DE VINCULACIÓN PERSONAL CONSOLIDADO.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen cobrando el complemento de vinculación personal consolidado, lo seguirán haciendo durante la vigencia de este convenio, incrementándose la cantidad percibida por cada uno de ellos con el porcentaje incrementado para cada año.

El complemento de vinculación es el complemento establecido en el artículo 14 del convenio colectivo para el sector del Comercio Metal en los ejercicios 98 y 99 debiendo entenderse que el precepto es de aplicación como norma interpretativa.

ARTÍCULO 19.º.-JUBILACIÓN.

Aquellos trabajadores con un mínimo de permanencia en la empresa de 15 años, y que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, y que decidan voluntariamente jubilarse entre los 60 y los 65 años de edad, la empresa les abonara en concepto de indemnización, las cantidades siguientes:

- A los 60 años de edad: 8 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.
- A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.
- A los 62 años de edad: 6 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.
- A los 63 años de edad: 5 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.
- A los 64 años de edad: 4 mensualidades de salario base y complemento de vinculación.

En los supuestos previstos en el número 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización será proporcional a la reducción de la jornada.

ARTÍCULO 20.º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir en los meses de marzo, julio y diciembre una mensualidad equivalente al importe del salario base, mas complementos, siendo abonable los días 15 del mes de marzo, julio y diciembre.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una gratificación de permanencia en la empresa, cuando lleven en la misma 15 años, y otra si permanece en la misma, 25 años consistente en el abono, de una mensualidad de salario base.

El complemento establecido en este convenio se aplicara a los trabajadores que en el año de entrada en vigor de este convenio, cumplan los 15 o los 25 años de permanencia.

ARTÍCULO 21.º.-QUEBRANTO DE MONEDA.

Para todos los trabajadores que, con habitualidad, realicen funciones de cobro, y sean responsables de caja. se establece una compensación en concepto de quebranto de moneda por la cantidad de 55,50 euros hasta el 30 de junio del 2014, aplicándose a partir del 1 de julio del 2014 la revisión contenida en las tablas salariales.

Este concepto no se cobrara por quien de forma esporádica o aislada realice gestiones de cobro.

ARTÍCULO 22.º.-DIETAS.

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abone los gastos de desplazamiento así como una dieta de 46,59 euros en concepto de dieta completa y 24,56 euros en concepto de media dieta, hasta el 30 de junio del 2014, aplicándose a partir del 1 de julio del 2014 la revisión contenida en las tablas salariales, según proceda y siempre que dichos desplazamientos no sean habituales en el cometido asignado al operario, pues en este caso se estará a lo convenido entre empresa y trabajador.

En el supuesto de que los gastos reales sean superiores, previa justificación la empresa abonara el importe de los mismos, en lugar de las dietas fijadas en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 23.º.-PLUS DE TRANSPORTE.

Por cada día de asistencia al trabajo se abonara un plus de transporte de 4,49euros diarios, hasta el 30 de junio del 2014, y a partir del 1 de Julio del 2014 desaparece.

ARTÍCULO 24.º.-PLUS DE ASISTENCIA.

Por cada día de asistencia al trabajo se abonara un plus de 2,25 euros diarios, hasta el 30 de junio del 2014, aplicándose a partir del 1 de julio del 2014 la revisión contenida en las tablas salariales.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 25.º.-ACCIÓN SINDICAL.

Los empresarios no obstaculizaran 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.

La Federación Empresarial Provincial del Metal y la Federación Empresarial Jiennense de Comercio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones considere a los sindicatos, debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ello sin desmerito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de empresa y delegados de personal.

ARTÍCULO 26.º.-DERECHO DE REUNIÓN.

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea puede ser convocada por los delegados de personal, comité del centro de

trabajo, o por un número de trabajadores no inferior a 30% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal y, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella asuntos pertenecientes a la empresa que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicara al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordara con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se consideraran como una sola y fechadas en el día de la primera.

ARTÍCULO 27.º.-LUGAR DE REUNIÓN.

1. El lugar de reunión será en centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aun no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que le sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

La convocatoria con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa, con 48 horas de antelación, debiendo esta, acusar recibo.

ARTÍCULO 28.º.-INFORMACIÓN.

El comité dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse si la empresa dispusiera del referido local.

Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las horas que legalmente se estipulen para el comité de empresa o sección sindical.

ARTÍCULO 29.º.-FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los delegados de personal, y comités de empresa, como órgano representativo y unitario de

los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental, la defensa de los intereses de sus empleados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades necesarias, gozando de la inmunidad que les reconozca la Ley.

ARTÍCULO 30.º.-HORAS SINDICALES.

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, gozaran de las horas sindicales previstas en la legislación vigente.
Ambas partes se comprometen para el próximo convenio colectivo, a arbitrar y buscar las soluciones oportunas, para sufragar el coste de las horas sindicales que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, de los miembros de las comisiones ejecutivas provinciales de los sindicatos intervinientes en la presente negociación.

ARTÍCULO 31.º.-ACUMULACION DE HORAS.

Se establece la acumulación de horas sindicales en los siguientes términos:

a) Podrá acumularse hasta un máximo del 60% de las horas cada representante.

b) Dicha acumulación no puede recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.

c) Los nombres de los beneficiarios de esa acumulación, así como los que le ceden las horas, deberán ser comunicados a la dirección en el mes inmediatamente anterior, mediante escrito firmado por ambos.

ARTÍCULO 32.º.-DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Los sindicatos que dispongan de afiliados podrán constituir secciones sindicales en el seno de las mismas. Siempre que este cuente con más de 25 trabajadores, dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa cada sección sindical constituida, designando un representante y comunicándolo a la empresa. En las empresa con más de 25 trabajadores, el delegado de la sección sindical de las centrales sindicales firmantes de este convenio, tendrán los derechos que les reconoce la Ley 11/1985.

CAPITULO VII

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 33.º.-TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE I.T.

33.1.–Los trabajadores en situación de baja por enfermedad común, profesional o accidente laboral, acogidos al régimen de la Seguridad Social y Mutuas Patronales, tendrán derecho a percibir de su empresa el 100% del salario y sus complementos desde el primer día de baja hasta los 12 meses, mas las pagas extraordinarias establecidas en convenio.

33.2.–Lo dicho anteriormente, en caso de baja por enfermedad común sin hospitalización, solo será aplicable a las dos primeras bajas que presente el trabajador dentro de cada ano natural, por lo que a partir de la tercera baja por dicho concepto, le será de aplicación lo establecido en el artículo 33.1. pero a partir del octavo día de haber presentado la baja.

ARTÍCULO 34.º.-LICENCIAS.

En cuanto a este tema se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial en cuanto a regulación en materia por maternidad y lactancia.

La duración en los casos de matrimonio o pareja de hecho será de 15 días.

En los casos de pareja de hecho, será necesaria la previa inscripción en el Registro correspondiente.

Dos días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2.o grado de consanguinidad o afinidad, aplicándose hasta 5 días en los supuesto en que deba hacerse desplazamiento fuera de la provincia de Jaén.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

ARTÍCULO 35.º.-DESCANSO EN FIESTAS.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 16 horas de descanso, entre las fiestas locales de Semana Santa y Navidad, pudiendo estas 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 día.

Las 16 horas se computaran como jornada efectiva descontándose del computo anual pactado.

ARTÍCULO 36.º.-DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS.

El trabajador a lo largo de todo el año, previa solicitud, tendrá derecho a disfrutar de dos días laborables de descanso por asuntos propios, días que se fijaran de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, procurando que en ningún caso se altere la organización del trabajo en la empresa. Las horas correspondientes a estos dos días de computaran como jornada efectiva.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, podrá compensarse económicamente la no utilización de los días de asuntos propios.

En ambos casos el disfrute o compensación económica, deberá constar por escrito a efectos legales e inspecciones.

ARTÍCULO 37.º.-ROPA DE TRABAJO.

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

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

ARTÍCULO 38.º.-EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa; la forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad.

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 un año y no mayor de Cinco años. Este derecho solo 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.

Lo establecido en los párrafos anteriores es independiente del contenido Del apartado 3.o de Articulo 46 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/07 que es de aplicación plena.

ARTÍCULO 39.º.-EXCEPCIÓN DE MÁRGENES.

Tratándose del ramo del comercio, las empresas afectadas deberán descontar el 20% sobre venta al público, a sus empleados, en los artículos que necesiten para su uso personal, pagados como convenga entre trabajador y empresa, con un plazo mínimo de abono de tres meses, siempre que no esté por debajo del costo.

En el supuesto de que se produzca la extinción del contrato de trabajo mantenido con la empresa, el trabajador deberá liquidar las cantidades que tenga pendientes por adquisiciones realizadas de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, liquidación que se efectuará en el mismo momento de la extinción.

ARTÍCULO 40.º.-FOMENTO A LA CULTURA.

En concepto de fomento a la cultura se establece una bolsa de estudios, a cobrar en el mes de septiembre, por unidad familiar, consistente en 145 euros anuales, y que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador entre los 3 y los 16 años, previa justificación del centro docente, consistente en certificado de matricula o papeleta de calificación de estudios reglados, así como por estudios del propio trabajador, en formación reglada, Formación Profesional o Formación Universitaria, cuya justificación será en los mismos términos

expresados para sus hijos.

ARTÍCULO 41.º.-RECONOCIMIENTO MEDICO.

Las empresas gestionaran ante los Organismos competentes, y en su caso Mutuas Patronales, que cada trabajador sea reconocido medicamente, al menos una vez al año dentro de la jornada laboral.

El resultado de estos reconocimientos será confidencial y se le facilitara a cada trabajador.

ARTÍCULO 42.º.-SEGURO COLECTIVO.

Para los años 2014 y 2015, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, garantizarán a sus trabajadores, las siguientes indemnizaciones, siempre que el hecho causante se produzca durante la jornada laboral.

- 37.000,00 euros por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o por enfermedad profesional.

- 6.500,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente laboral.

- 28.000,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.

- 34.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.

- 37.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente, y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la Compañía Aseguradora.

Las disposiciones contenidas en el texto anterior, entraran en vigor a partir del día 1 de enero del 2014, y siempre que los procesos de incapacidad se inicien a partir de esa fecha.

CAPITULO VIII

Comisión Mixta

ARTÍCULO 43.º.-COMISIÓN MIXTA.

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro personas de la representación empresarial y cuatro de la representación social.

Cualquier duda o conflicto se formalizara por escrito ante la Comisión Paritaria, que para

resolverlo deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. El acuerdo se notificara a los interesados.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden someterse a los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En todo este proceso deberá estar garantizada, tanto por la Comisión Paritaria como por el árbitro, la audiencia de las partes.

Por la parte empresarial: La Federación Provincial del Metal, Paseo de la Estación, 30-10.a planta - Jaen y Federación Empresarial Jiennense de Comercio, Avda. de Madrid, 32. - Jaen.

Por la parte Social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, 30, 5.a Planta - Jaen y Comisiones Obreras, C/. Castilla, 8, 3ª planta de Jaen.

ARTÍCULO 44.º.-CLAUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

Los porcentajes de incrementos salariales pactados para este Convenio, no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetivamente situaciones de pérdidas o déficits, de acuerdo con el contenido de los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

En el seno de la empresa, con los representantes de los trabajadores, se alcanzará el acuerdo que las partes estimen conveniente.

A falta de acuerdo, se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio que tras recibir la oportuna información de las partes, adoptara acuerdo por unanimidad en un plazo máximo de 20 días a contar desde la recepción de las solicitudes.

CAPITULO IX

Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

ARTÍCULO 45.º.-MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Todas las empresas del Sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos y constituir los Servicios de Prevención.

Las Empresas formaran a los trabajadores en materia de Prevención con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los Delegados de Prevención y se realizara siempre en jornada laboral.

Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales mensuales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de todas las empresas que componen el Sector.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Debe entenderse la prevención y salud en el trabajo como uno de los objetivos de mayor importancia en el quehacer diario de las empresas del sector. Consecuentemente con este objetivo las empresas deben impulsar, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, una política de prevención que incluya medidas y prácticas que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la accidentalidad.

Todas las empresas del sector deberán definir en función de su tamaño y características de riesgos existentes la modalidad de organización de recursos, en sintonía con lo establecido en el R.D. 39/1997 para la realización de la actividad preventiva. Dicha actividad deberá realizarse teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona o en su caso cambiándolo de puesto.
- Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Y por parte de los trabajadores se deberán efectuar entre otras las siguientes actuaciones:

- Usar adecuadamente los medios de trabajo que se pongan a su disposición.
- Utilizar adecuadamente todos los medios de protección que les sean facilitados por la empresa.
- Utilizar todos los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar a la empresa sobre cualquier circunstancia que se produzca en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Colaborar con la empresa para la aplicación practica de toda la normativa de seguridad e higiene.

ARTÍCULO 46.º.-FORMACIÓN.

Las partes firmantes del Presente Convenio, inciden en la necesidad de la formación como un derecho de todo trabajador y una exigencia para la mejora de la productividad y de la competitividad.

Las partes firmantes, se reconocen mutuamente dentro de sus fines, la capacidad y la obligación de ocuparse específicamente de la formación, reconociendo que uno de los fines esenciales de su labor, dentro de la defensa de los intereses del empresariado y de los trabajadores que agrupan y representan es especialmente la formación, tanto la de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados, como la de demanda, sin limitación de ningún tipo.

Con el fin de incentivar la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de planes formativos que la Comisión Paritaria del presente Convenio, promoverá poner en marcha el mayor número posible de planes formativos agrupados, dentro del programa de formación continua enmarcados en el acuerdo nacional para la formación continua suscrito entre el

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y las Organizaciones Empresariales y Sindicales. Con el fin de incentivar la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de los planes formativos que la Comisión Paritaria tengan a bien desarrollar, se acuerda que cada trabajador que fuera de su horario laboral, participe en un Plan de Formacion, tenga derecho a disfrutar del 10% de las horas presenciales de dichas acciones formativas, en las cuales participe, como horas de descanso que las empresas estarán obligadas a conceder, previo acuerdo entre empresa y trabajador y previa presentación por parte de este ultimo del certificado correspondiente, que acredite las horas que realmente haya asistido a las acciones formativas en las que el trabajador hubiese participado.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de la misma o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo; esta formación será más extensa para los delegados de prevención. Dicha formación deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con descuento de aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

ARTÍCULO 47.º.-EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

Las empresas proporcionaran a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

ARTÍCULO 48.º.-VIGILANCIA DE LA SALUD.

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada uno de sus trabajadores entregándoles a cada uno los resultados guardando siempre la confidencialidad de los datos médicos.

Dichos reconocimientos deberán considerarse como una actividad complementaria en la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo y entendiendo que su alcance no debe ir necesariamente mas allá de los posibles daños a la salud que puedan ocasionar en desempeño concreto de cada puesto de trabajo, deberán elaborarse protocolos específicos teniendo en cuenta el reconocimiento médico y los resultados de las evaluaciones de riesgos.

ARTÍCULO 49.º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. *Criterios generales.* Al objeto de establecer una estructura de negociación racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, al amparo de lo previsto en el Art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan que la estructura de negociación colectiva en el presente capítulo sobre clasificación profesional en el sector de Comercio, quede integrada preferentemente por la negociación de ámbito estatal y

Autonómico.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole, en Grupos Profesionales y Categorías Profesionales establecidos en el presente Convenio.

2. *Factores de encuadramiento profesional.* En la clasificación de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una Categoría Profesional se han ponderado lo siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a.-La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b.-La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c.-La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d.-El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e.-La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f.-La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3. *Sistema de clasificación.* Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo se encuadrarán dentro de cuatro Grupos Profesionales, asignándole una Categoría Profesional. Las Categorías Profesionales se encuadrarán en 4 Grupos Profesionales.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente Convenio cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

4. *Grupos Profesionales.* Los grupos profesionales están determinados por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores serán encuadrados en los siguientes grupos:

Grupo I.-Mantenimiento y servicios auxiliares.

Servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones; reparación de útiles y elementos de trabajo; conservación de zonas e inmuebles; servicios de limpieza; servicio de vigilancia; servicios de reparto y transporte; revisión de stoks, revisión y recepción de mercancía; preparación de la mercancía para su reposición y almacenaje; trabajos con palets; preparación y revisión de pedidos; embalaje; carga y descarga de mercancía preparada; transporte de pedidos y mercancía; exposición de escaparates y vitrinas y trabajos propios de oficios clásicos (carpintería, mecánicos, pintores, electricistas, etc.)

Grupo II.-Comercial. Tareas de venta, compra y reposición.

Servicio de atención a clientes; compras; marketing; control de ofertas; orientación; preparación del producto; control de fechas de caducidad; venta al público y reposición de productos.

Grupo III.-Administración, contabilidad, tesorería.

Servicios de administración y gestión en general; instalación, mantenimiento, análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes; contabilidad; proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros

Grupo IV.-Dirección.

Ejecutan las órdenes inmediatas de la empresa y participan en la elaboración de la política de la misma, dirigen, coordinan y se responsabilizan de las actividades de la dirección a su cargo.

5. Categorías profesionales. Los trabajadores y trabajadoras serán asignados a una determinada Categoría Profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las Categorías Profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo el nivel retributivo que a cada una le corresponde el determinado en las tablas anexas al presente convenio.

La relación enunciativa de Categorías Profesionales dentro de cada Grupo Profesional es la siguiente:

Grupo I.-Mantenimiento y servicios auxiliares.

Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones; trabajos complementarios de la actividad principal; logística y reparto de mercancías.

Jefe/a sección
Jefe/a almacén
Delineante/a
Jefe de Taller
Conductor/a repartidor/a
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª
Oficial de 3.ª
Ayudante/ Mozo (Operador/a de logística)
Cortador
Cobrador
Conserje/Telefonista (Recepcionista)
Personal de limpieza

Grupo II.-Comercial. Tareas de venta, compra y reposición.

Encargado del Establecimiento
Jefe de Ventas
Jefe de Grupo
Jefe de Sección Mercantil
Viajante/a
Dependiente Mayor
Dependiente/ Vendedor o Comercial (Asesor/a de ventas)
Ayudante o Mozo

Grupo III.-Administración, contabilidad, tesorería.

Jefe/a Administrativo
Secretaria/o
Contable
Jefe/a de Sección Administrativa
Contable- Cajero
Oficial/a administrativo/a
Auxiliar Administrativo/a
Auxiliar de Caja

Grupo IV.-Dirección.

Director
Jefe de División
Jefe de Personal
Jefe de Compras y Ventas
Encargado General
Jefe de Sucursal

Funciones básicas de la prestación laboral. Las Categorías Profesionales previstas en el presente acuerdo, tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación

siguiente, de acuerdo con el Área Funcional en la que estén encuadradas.

6. Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del GRUPO I

Jefe/a de Sección de Servicios.-Es el/la trabajador/a que con personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe/a de Almacén.-Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la responsabilidad última de las tareas del mismo. Así, es responsable de: La reposición de mercancías. La recepción de mercancías. La conservación y el marcaje. El registro de entrada y salida. Su distribución a las tiendas y/o secciones. El cumplimiento de los pedidos. Control del personal del almacén.

Colabora en la formación del personal a su cargo.

Delineante/a.-Es el/la trabajador/a que por sus conocimientos técnicos, está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Jefe/a de Taller.-Es el/la trabajador/a que por sus conocimientos está capacitado para estar al frente de un taller auxiliar de la actividad de la empresa y que con mando, sobre los profesionales de oficios y demás personas del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno, y trasladar a la empresa la información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.Colabora en la formación del personal a su cargo.

Conductor/a-repartidor/a.-Es el/la trabajador/a que independientemente del tipo de carnet que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realiza tareas consistentes en el reparto de mercancía transportada en el mismo, cuidando tanto el género como el dinero recaudado. Con o sin ayudante para la carga y descarga.

Oficial de 1.ª.-Es el/la trabajador/a que, ejecuta labores propias de un oficio clásico con conocimientos prácticos y de forma autónoma, ejecuta trabajos de uno o varios oficios que normalmente requiere aprendizaje. Se comprenderán en esta categoría los ebanistas, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc. O quienes hagan un mantenimiento integral de un centro de trabajo. Puesta a punto de equipos frigoríficos, electrógenos, térmicos y mecánicos. Se adscriben a dicha categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de conocimientos y esmero en la realización de sus contenidos.

Oficial de 2.ª.-Es el/la Trabajador/a especializado/a que bajo las instrucciones y dirección de un jefe u oficial de primera realiza con iniciativa los trabajos encargados, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Oficial de 3.ª.-Es el/la trabajador/a que ejecuta trabajos específicos sin iniciativa y bajo las instrucciones y dirección de un jefe u oficial superior, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Ayudante/Mozo (Operador/a de logística).-Es el trabajador que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos dentro y fuera del establecimiento. Realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

Cortador.-Es el/la trabajador/a que corta los hierros o metales a medida, pudiendo realizar la venta de dicho material.

Cobrador.-Es el/la trabajador/a que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sólo empresa gestiones de cobrar y pagar facturas fuera del establecimiento.

Conserje/Telefonista.-Es la persona que atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el exterior y anotando y trasmitiendo cuantos avisos reciba. Además tiene la misión de: Hacer recados. Recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. Puede tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, copia de cuentas, ayudar a apuntar las partidas, etc. Supervisa la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Personal de limpieza.-Es quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

7. Actividades, trabajos y tareas de las Categorías Profesionales del GRUPO II

Encargado de Establecimiento.-Es quien está al frente de una sucursal, tienda o punto de venta ejerciendo, por delegación las funciones de dirección de dicho centro en representación de la dirección de la empresa. Efectúa pedidos. Es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos. Realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe de Ventas.-Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios de Marketing comercial y de venta conforme a los cuales deben realizarse estas.

Jefe/a de Grupo.-Es quien tiene a su cargo la dirección, seguimiento y control de las distintas operaciones de los departamentos en los que está dividida la actividad mercantil de la empresa. Compras generales de mercancía. Determinación de las orientaciones y criterios con los que debe realizarse la venta en la empresa y la instalación de la mercancía en los lineales. Marketing y actividad promocional. Analizar y diseñar la distribución física de los establecimientos y organizar la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales del mismo. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe/a de Sección Mercantil.-Es el/la trabajador/a que con personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Orienta a sus superiores sobre las compras y surtidos de artículos que deban efectuarse. Orienta a los/as trabajadores/as a su cargo sobre la exhibición, conservación, reciclaje y normas de sanidad de las mercancías. Determina sus turnos, descansos, relevos, les facilita cambio, etc. Vigila el cumplimiento de las normativas de facturación y cobro. Orienta a los clientes en temas de devoluciones, reclamaciones, sugerencias, información, etc. Efectúa el cierre de operaciones. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Viajante/a.-Es el/la trabajador/a que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada. Ofrece artículos, toma notas de los pedidos, informa a los clientes. Transmite los encargos recibidos y cuida de su cumplimiento.

Dependiente/a Mayor.-El/la trabajador/a que con iniciativa propia ejecuta trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión y de conocimiento del producto. Orienta a los/as clientes/as en sus compras, informarle de las características del producto, calidades, etc. Realiza las tareas necesarias para la disposición del producto al cliente. Colabora en la formación del personal de su sección.

Dependiente/a/ Vendedor o Comercial (Asesor/a de ventas).-Es el/la trabajador/a encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos, de forma que pueda orientar a los/las consumidores/as en sus compras. Controla el stok de mercancía asignada. Solicita la reposición de la mercancía. Exhibición de la mercancía en escaparates y/o vitrinas.

Ayudante o Mozo.-Es la persona que asiste en las operaciones comerciales en contacto directo con los clientes o a través de otros medios, bajo la supervisión de una persona responsable.

8. Actividades, trabajos y tareas de las Categorías Profesionales del GRUPO III

Jefe/a Administrativo/a.-Es quien asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa tanto si las tiene todas juntas como si están organizadas o distribuidas en varias secciones. Planifica y organiza todos los departamentos administrativos de la empresa. Dirige y supervisa los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Secretario/a.-Es el/la trabajador/a que a las órdenes inmediatas de un director o categoría similar. Realiza funciones de carácter administrativo. Despacha correspondencia ordinaria. Concierta entrevistas. Para su trabajo es necesario que tenga amplios conocimientos de ofimática e idiomas.

Contable.-Es el/la trabajador/a que realiza funciones de contabilidad general de la empresa, coordina las actividades de caja y cuadre de la misma, dependiendo de un superior.

Jefe/a de Sección Administrativa.-Es el/a trabajador/a que con o sin personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Supervisa y controla las funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente. Puede coordinar una o varias secciones en distintos centros de trabajo de una misma empresa en una determinada zona geográfica. Supervisa el proceso de inventarios de una tienda o zona. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Contable-Cajero/a.-Los/as trabajadores/as que realizan el cobro de las ventas de la empresa y hace su caja. Marca en caja los artículos que compra el/la cliente/a. Cobra y da cambio. Conoce el funcionamiento de los medios técnicos para realizar su función.

Oficial/la administrativo/a.-Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran iniciativa propia, destacando: Redacción de

correspondencia. Redacción de contratos mercantiles. Elaboración de estadísticas. Gestión de informes. Transcripción en libros de contabilidad. Liquidación de subsidios y seguros sociales. Manejo de la unidad principal del ordenador, conociendo técnicas y sistemas. Expedición de boleto de mercancía Control de operaciones verificadas en el día. Deberá poseer conocimientos contables, fiscales, laborales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo maquinarias de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar administrativo/a.-Es el/a trabajador/a que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas establecidas por las categorías superiores. Redacción de correspondencia. Confección de facturas. Talones de caja. Distribución y archivo de correspondencia. Presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características.Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y ha de tener conocimientos informáticos a nivel de usuario/a.

Auxiliar de Caja.-Es la persona que realiza el cobro de la venta al contado, o por tarjetas de crédito o débito, o cualquier otra forma de cobro que se le proponga, por si sola o con cualquier tipo de máquina auxiliar, revisa talones de caja, redacta facturas y recibos, controla la salida de artículos o clientes por su zona de trabajo y auxilia a hacer el trabajo de arqueo y cumplimentación del parte de caja diario, bajo la supervisión de su jefe más inmediato. Además, asiste en las operaciones comerciales en contacto directo con los clientes o a través de otros medios, siempre bajo la supervisión de una persona responsable.

9. Actividades, trabajos y tareas de las Categorías Profesionales del GRUPO IV.

Director.-Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de División.-Es quién a las órdenes de un director coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten, para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Jefe de Personal.-Es quién al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc.

Jefe de Compras y Ventas.-Es el que realiza de modo permanente bien en los centros productores o en otros establecimientos las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa. Así mismo, es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios de Marketing comercial y de venta conforme a los cuales deben realizarse estas.

Encargado General.-Es la persona que esta al frente de un establecimiento del que depende sucursales en distintas plazas o quienes asumen la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe de Sucursal.-Es el/a trabajador/a que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

10. Movilidad funcional. El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del/la empresario/a o persona en quien éste/a delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL 1.ª

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

ANEXO

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO
PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL Y
ELECTRICIDAD PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2014 Y AÑO 2015	DEFINITIVA HASTA 30 DE JUNIO DE 2014	DEFINITIVA DESDE 1 DE JULIO 2014 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2014	DEFINITIVA 2015 DESDE 1 DE ENERO DE 2015
GRUPO I	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
Jefe de Sección de Servicios............	983,18	1.056,42	1.063,81
Jefe de Almacén,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	1.033,22	1.106,71	1.114,45
Delineante..	894,50	967,29	974,06
Jefe de Taller....................................	869,80	942,47	949,07
Conductor/Repartidor........................	883,54	956,28	962,97
Oficial de 1ª......................................	912,45	985,33	992,23
Oficial de 2ª......................................	883,54	956,28	962,97
Oficial de 3ª......................................	867,75	940,41	946,99
Ayudante/Mozo.................................	849,36	921,93	928,38
Cortador...	908,53	981,39	988,26
Cobrador..	873,96	946,65	953,28
Conserje/Telefonista.........................	849,36	921,93	928,38
Personal de Limpieza.......................	849,36	921,93	928,38
GRUPO II			
Encargado de Establecimiento..........	927,83	1.000,79	1.007,79
Jefe de Ventas..................................	1.091,70	1.165,48	1.173,64
Jefe de Grupo	983,18	1.056,42	1.063,81
Jefe de Sección Mercantil..................	953,41	1.026,50	1.033,68
Viajante..	918,51	991,42	998,36
Dependiente Mayor...........................	943,53	1.016,57	1.023,68
Dependiente/Vendedor o Comercial..	883,54	956,28	962,97
Ayudante/Mozo.................................	849,36	921,93	928,38
GRUPO III			
Jefe Administrativo...........................	1.097,53	1.171,34	1.179,54
Secretario...	893,63	966,42	973,18
Contable...	918,51	991,42	998,36
Jefe de Sección Administrativa..........	1.003,38	1.076,72	1.084,25
Contable/Cajero................................	990,90	1.064,17	1.071,62
Oficial Administrativo.........................	883,40	956,14	962,83
Auxiliar Administrativo.......................	867,77	940,43	947,01
Auxiliar de Caja.................................	849,36	921,93	928,38

	DEFINITIVA 2013	DEFINITIVA 2014 CON PLUS TRANS. + 0,5%	DEFINITIVA 2015 0,70%
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO IV			
Director	1.282,17	1.356,90	1.366,40
Jefe de División	1.116,03	1.189,93	1.198,26
Jefe de Personal	1.091,70	1.165,48	1.173,64
Jefe de Compras y Ventas	1.091,70	1.165,48	1.173,64
Encargado General	1.091,70	1.165,48	1.173,64
Jefe de Sucursal	1.033,22	1.106,71	1.114,45
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
Artículo 21.- Quebranto de moneda	55,50	55,78	56,17
Artículo 22.- Dietas: Dieta completa	46,59	46,82	47,15
Media dieta	24,56	24,68	24,86
Artículo 23.- Plus de transporte	4,49	0,00	0,00
Artículo 24.- Plus de asistencia	2,25	2,26	2,28
Artículo 40.- Fomento a la Cultura	194,24	145,00	146,02
Artículo 42.- Seguro colectivo	39,96	40,16	40,44

Jaén, a 10 de Diciembre de 2014.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.