

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2020/187 *Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén.*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos.

CÓDIGO CONVENIO: 23000325011984.

Visto el texto del Colectivo de ámbito Provincial, para el sector del COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD, recibido en esta Delegación Territorial de Jaén, de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el día 10 de enero de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 13 de diciembre de 2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

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

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

Jaén, 17 de enero de 2020.-El Delegado Territorial.-Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ASISTENTES:

Representación empresarial:

- *Comercio Jaén:*

D. Lucas Ruiz Mozas
D. José Carlos Rosell Lanzas
D. Bruno García Pérez (asesor)

- *FDM:*

D. Francisco Pastrana Martos
D. Ramón Rueda Quirós
D. Rafael Luque Moreno (asesor)

Representación social:

- *FeSMC-UGT-JAÉN:*

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

- *Servicios-CCOO Jaén:*

Dña. Silvia de la Torre García
Dña. Francisca Ureña Gálvez
D. Juan Carlos Sánchez Molero

Acta:

En la ciudad de Jaén, siendo las 13'00 horas del día 13 de diciembre de 2019, se reúnen las personas relacionadas al margen en la sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito Provincial de Jaén, para el sector del COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD, designados respectivamente por las organizaciones empresariales Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) y FDM (Federación Provincial del Metal) y por las Centrales Sindicales FeSMC-UGT (Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores) y Servicios-CCOO (Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras).

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora y delegan al mismo tiempo en el Secretario General de Comercio Jaén y asesor de la parte empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el Texto del Convenio y las Tablas Salariales a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 24 de septiembre de 2019, siendo el día de la fecha en el que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2019, 2020 y

2021 así como a las tablas de salarios que se unen a este acta.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por terminada la sesión, siendo las 20,30 horas del día al principio indicado extendiéndose de ella la presente acta que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada, al igual que el texto del convenio y las tablas de salarios, por todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DEL METAL Y LA ELECTRICIDAD DE LA
PROVINCIA DE JAÉN. AÑOS 2019-2020-2021

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.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES

Este convenio colectivo, con código 23000325011984, se pacta, de una parte entre la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) y la Federación Provincial del Metal (FDM), y de otra el Sindicato Provincial de Jaén de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Jaén de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

ARTÍCULO 2.º.-ÁMBITO FUNCIONAL

El convenio obliga a todas las empresas, con establecimiento mercantil abierto, dedicadas de forma exclusiva, principal o predominante al comercio del metal y electricidad, bien sea al detalle o al por mayor, como son los suministros industriales, electrodomésticos, concesionarios de vehículos, recambios, ferretería, muebles de oficina metálicos, etc.

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante corresponda a los siguientes CNAEs: 4511, 4519, 4531, 4532, 4540, 4643, 4647 (sólo comercio de aparatos de iluminación), 4648, 4651, 4652, 4661, 4662, 4663, 4664, 4666, 4669, 4672, 4673 (sólo comercio de aparatos sanitarios), 4674, 4677, 4741, 4742, 4743, 4752 (sólo comercio de ferretería), 4754, 4759 (sólo comercio de aparatos de iluminación), 4774 (sólo artículos médicos y ópticas) y 4777.

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

ARTÍCULO 3.º.-ÁMBITO PERSONAL.

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

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

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 4.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 ésta, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 5.º.-ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrara en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2019 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2021, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste.

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 6.º.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

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

ARTÍCULO 7.º.-LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Provincial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

ARTÍCULO 8.º.-VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Así mismo, en el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, sólo quedará anulado

el articulado o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado. Si se diese este supuesto, las partes signatarias del convenio se reunirán igualmente en el plazo máximo de 3 meses, en Comisión Negociadora para su subsanación.

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

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.º.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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 10.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 en empresas de hasta 8 trabajadores tiene facultad para encomendar al trabajador, de forma provisional y cuando las circunstancias del trabajo así lo determinen, cometidos de otras categorías siempre y cuando estén encuadradas en el mismo grupo profesional y excepcionalmente de otro grupo 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, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Trabajadores que hayan solicitado excedencia por motivos familiares.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y FINIQUITOS

ARTÍCULO 11.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 12.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 13.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, o aquellos que posean un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, de 1 mes y para los de grado superior, o aquellos que posean un certificado de profesionalidad de nivel 3, 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 14.º.-CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Se podrá celebrar este contrato a trabajadores comprendidos entre los dieciséis años y los veinticinco años.

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de un año 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.

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

trabajos a turnos.

ARTÍCULO 15.º.-CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Horas complementarias pactadas.

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

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

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

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

b) Horas complementarias voluntarias.

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

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

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

en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 18.º.-FINIQUITOS.

Será necesario para la validez de un finiquito que éste 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.

ARTÍCULO 19.º.-. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.

a) Suspensión del Contrato Por Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En todo lo relativo a las particularidades de la suspensión por maternidad, se estará a lo establecido por la Ley 3/2007 de igualdad, haciendo especial mención a los siguientes puntos: posibilidad de disfrute por parte del padre; posibilidad de disfrute por parte del padre en caso de que la madre no tenga derecho a suspensión con derecho a prestación; ampliación del periodo en caso de hospitalización del neonato; situaciones de adopción o acogimiento; dos semanas más en caso de discapacidad del hijo o la hija; posibilidad de disfrute en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; etc...

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, y en los de suspensión del contrato por paternidad.

b) Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En los mismos términos podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato si existe riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses y hasta la fecha en que el menor cumpla la edad de 9 meses.

ARTÍCULO 20.º.-SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en

los artículos 45.1.d), 48.8 y Disposición Transitoria Decimotercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores.

- Así, a partir del 1 de abril de 2019, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. El resto podrán disfrutarse en fechas posteriores con el límite de los 12 meses a partir del nacimiento.

- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El resto podrán disfrutarse en fechas posteriores con el límite de los 12 meses a partir del nacimiento.

- A partir de 1 de enero de 2021, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de dieciséis semanas, de las cuales seis deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. El resto podrán disfrutarse en fechas posteriores con el límite de los 12 meses a partir del nacimiento.

ARTÍCULO 21.º.-SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del [artículo 45](#), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (artículo 49 ET).

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ARTÍCULO 22.º.-JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 1.816 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 conjuntamente 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 límites 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 registrará día a día y se totalizará 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 art. 24º del convenio, abonándose en la nómina del mes de enero siguiente. Si el abono se efectuase mediante compensación en descanso, los interesados pactarán la fecha concreta del disfrute, que deberá producirse durante el primer trimestre del año siguiente.

De conformidad a lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el estatuto de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 23.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 24.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores se atenderán 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 abonarán 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 25.º.-TABLA SALARIAL. SALARIO BASE.

La tabla de salarios para el primer año de vigencia del convenio, 2019, es la que figura como anexo al presente texto. Los incrementos económicos establecidos para el año 2019 se han calculado incrementando las tablas de salarios de 2018 en un 1,60% en todos los conceptos económicos y con carácter retroactivo al 1 de enero del año 2019.

Los atrasos que pudieran haberse generado hasta la fecha de publicación del mismo se abonarán como plazo máximo en la nómina del mes de marzo de 2020.

Para el año 2020, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados en un 1,75% sobre la tabla de salarios del año 2019, como figura en el anexo.

Para el año 2021, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados en un 1,45% sobre la tabla de salarios del año 2020, como figura en el anexo.

ARTÍCULO 26.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 1998 y 1999 debiendo entenderse que el precepto es de aplicación como norma interpretativa.

ARTÍCULO 27.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, más complementos, siendo abonable los días 15 del mes de marzo, julio y diciembre.

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

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

Esta gratificación se abonará en la nómina correspondiente al mes en el que cumplan los 15 o los 25 años de permanencia en la empresa.

ARTÍCULO 28.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 establecida en las tablas salariales anexas.
Este concepto no se cobrará por quien de forma esporádica o aislada realice gestiones de cobro.

ARTÍCULO 29.º.-DIETAS.

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual tendrá derecho a que se le abonen los gastos de desplazamiento así como una dieta completa o media dieta, según proceda, según las cantidades establecidas en las tablas salariales anexas 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 abonará el importe de los mismos, en lugar de las dietas fijadas en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 30.º.-PLUS DE TRANSPORTE.

Aquellas personas que trabajen más de 5 días efectivos a la semana, cobrarán por cada día de exceso un Plus de transporte de 4, 71 euros en 2019, 4,79 euros en 2020 y 4,86 euros en 2021.

ARTÍCULO 31.º.-PLUS DE ASISTENCIA.

Por cada día de asistencia al trabajo se abonará un plus por la cantidad establecida en las tablas salariales anexas.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 32.º.-ACCIÓN SINDICAL.

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

Las partes firmantes, 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.

ARTÍCULO 33.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 éste 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 34.º.-LUGAR DE REUNIÓN.

El lugar de reunión será en el 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.

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

Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

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

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

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 35.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 36.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 37.º.- HORAS SINDICALES.

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa gozaran de las horas sindicales previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 38.º.-ACUMULACION DE HORAS.

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

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

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

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 39.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 tendrá los derechos que les reconoce la Ley 11/1985.

- Trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 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 VII

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 40.º.-TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE I.T.

40.1.º.-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, más las pagas extraordinarias establecidas en convenio.

40.2.º.-Lo dicho anteriormente, en caso de baja por enfermedad común sin hospitalización, sólo será aplicable a las dos primeras bajas que presente el trabajador dentro de cada año natural, por lo que a partir de la tercera baja por dicho concepto le será de aplicación lo establecido en el artículo 40.1, pero a partir del octavo día de haber presentado la baja.

ARTÍCULO 41.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, paternidad y lactancia.

a) 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.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y adopción, aplicándose hasta 5 días en los supuestos en que deba hacerse desplazamiento fuera de la provincia de Jaén.

c) Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, aplicándose hasta 5 días en los supuestos en que deba hacerse desplazamiento fuera de la provincia de Jaén.

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción

horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

ARTÍCULO 42.º.-DESCANSO EN FIESTAS.

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

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

ARTÍCULO 43.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 44.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 45.º.-EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo 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 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.

Lo establecido en los párrafos anteriores es independiente del contenido del apartado 3 de Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 46.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 47.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, que se acreditará por estudios de los hijos del trabajador entre los 3 y los 16 años, previa justificación del centro docente, consistente en certificado de matrícula 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.

Esta bolsa de estudios consiste en el importe anual establecido en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 48.º.-SEGURO COLECTIVO.

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.

CAPITULO VIII

Comisión paritaria

ARTÍCULO 49.º.-COMISIÓN PARITARIA.

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

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

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.
- Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.
- d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.
 - e) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.
 - f) Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 57º "Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales".
 - g) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

- h) La intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones

de trabajo (artículo 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (artículo 82.3 ET), cuando no exista representación legal de los trabajadores/as, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión como interlocutores ante la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. Las discrepancias en el seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los Art. 41.6 y 86.3 del ET.

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

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

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

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

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

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

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan 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:

- Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén)

Avda. de Madrid núm. 32 - Entreplanta. Jaén.
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.
Correo Electrónico: comerciojaen@comerciojaen.com

- Federación Provincial del Metal (FDM)

Paseo de la Estación, 30. Jaén
Teléfonos de contacto 953 08 95 94
Correo Electrónico: administración@fdmjaen.com

Por la parte social:

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

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

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

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

ARTÍCULO 50.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, adoptará 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 51.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 formarán a los trabajadores en materia de Prevención con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los Delegados de Prevención y se 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 práctica de toda la normativa de seguridad e higiene.

En cuanto a las condiciones de temperatura en los locales de trabajo es de aplicación actualmente el Real Decreto 486/1977.

ARTÍCULO 52.º.-FORMACIÓN.

Las partes firmantes reconocen que la formación se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de los trabajadores y a la competitividad en el sector. A tal efecto la política formativa en las empresas se atenderá a los fines y principios establecidos con carácter general en la Ley 30/2015 de 9 septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Con el fin de incentivar la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de planes formativos que la Comisión Paritaria del presente convenio pueda promover, se acuerda que cada trabajador, que fuera de su horario laboral participe en una actuación formativa promovida por referida Comisión Paritaria, tenga derecho a disfrutar del 10% de las horas presenciales de dichas acciones formativas como horas de descanso, que las empresas estarán obligadas a conceder, previa presentación por parte del trabajador del certificado correspondiente que acredite las horas de asistencia a las acciones formativas.

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 53.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 54.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 más allá de los posibles daños a la salud que puedan ocasionar en el 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.

CAPITULO X

Mejoras Sociales

Artículo 55.º.-Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

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

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

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

Artículo 56.º.-Planes de igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual.

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

En función de lo anterior:

Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras tendrán de plazo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2020.

Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de 50 y hasta 100 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente:

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

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

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

Artículo 57.º.-Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.

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

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales

que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...-debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

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

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

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

a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) y por la Federación Provincial del Metal (FDM), como organizaciones empresariales más representativas del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales FeSMC-UGT y Servicios-CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

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

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

La acreditación de adhesión a organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial se realizará en función de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), según la siguiente relación:

Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén):

4643.-Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos

4647.-Comercio al por mayor de aparatos de iluminación

4648.-Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería

4664.-Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar

- 4673.-Comercio al por mayor de aparatos sanitarios
- 4743.-Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados
- 4754.-Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
- 4759.-Comercio al por menor de aparatos de iluminación
- 4774.-Comercio al por menor de artículos médicos y de óptica
- 4777.-Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados

Federación Provincial del Metal (FDM):

- 4511.-Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
- 4519.-Venta de otros vehículos de motor
- 4531.-Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 4532.-Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 4540.-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
- 4652.-Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
- 4661.-Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
- 4663.-Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil
- 4672.-Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
- 4677.-Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
- 4742.-Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados

Las empresas con los siguientes CNAEs podrán acreditar su adhesión en cualquiera de las dos organizaciones más representativas:

- 4651.-Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
- 4662.-Comercio al por mayor de máquinas herramienta
- 4666.-Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
- 4669.-Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
- 4674.-Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
- 4741.-Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
- 4752.-Comercio al por menor de ferretería en establecimientos especializados

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

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en alguna de las organizaciones empresariales más representativas del sector en la provincia de Jaén, es decir, la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) y la Federación Provincial del Metal (FDM), que desarrollarán asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Jaén y FDM estarán obligadas a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas

sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XI

Clasificación profesional

ARTÍCULO 58.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 stocks, 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 1ª
Oficial de 2ª
Oficial de 3ª
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 1ª.-*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, eléctricos,

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 2ª.-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 3ª.-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 transmitiendo 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 stock 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 cuadro de la misma, dependiendo de un superior.

Jefe/a de Sección Administrativa.-Es el/la 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/la 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.

ANEXO			
CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD			
TABLAS SALARIALES AÑOS 2019, 2020 Y 2021	TABLA SALARIAL AÑO 2019	TABLA SALARIAL AÑO 2020	TABLA SALARIAL AÑO 2021
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
GRUPO I			
Jefe de Sección de Servicios.....	1.111,30	1.130,75	1.147,15
Jefe de Almacén.....	1.164,21	1.184,58	1.201,76
Delinante.....	1.017,55	1.035,36	1.050,37
Jefe de Taller.....	991,43	1.008,78	1.023,41
Conductor/Repartidor.....	1.005,96	1.023,56	1.038,40
Oficial de 1ª.....	1.036,53	1.054,67	1.069,96
Oficial de 2ª.....	1.005,96	1.023,56	1.038,40
Oficial de 3ª.....	989,27	1.006,58	1.021,18
Ayudante/Mozo.....	969,83	986,80	1.001,11
Cortador.....	1.032,39	1.050,46	1.066,69
Cobrador.....	995,83	1.013,26	1.027,95
Conserje/Telefonista.....	969,83	986,80	1.001,11
Personal de Limpieza.....	969,83	986,80	1.001,11
GRUPO II			
Encargado de Establecimiento.....	1.052,79	1.071,21	1.086,74
Jefe de Ventas.....	1.226,04	1.247,50	1.265,59
Jefe de Grupo.....	1.111,30	1.130,75	1.147,15
Jefe de Sección Mercantil.....	1.079,83	1.098,73	1.114,66
Viajante.....	1.042,93	1.061,18	1.076,57
Dependiente Mayor.....	1.069,39	1.088,10	1.103,88
Dependiente/Vendedor o Comercial.....	1.005,96	1.023,56	1.038,40
Ayudante/Mozo.....	969,83	986,80	1.001,11
GRUPO III			
Jefe Administrativo.....	1.232,19	1.253,75	1.271,93
Secretario.....	1.016,64	1.034,43	1.049,43
Cortable.....	1.042,93	1.061,18	1.076,57
Jefe de Sección Administrativa.....	1.132,66	1.152,48	1.169,19
Contable/Cajero.....	1.119,47	1.139,06	1.155,58
Oficial Administrativo.....	1.005,82	1.023,42	1.038,26
Auxiliar Administrativo.....	989,29	1.006,60	1.021,20
Auxiliar de Caja.....	969,83	986,80	1.001,11
GRUPO IV			
Director.....	1.427,41	1.452,39	1.473,45
Jefe de División.....	1.251,76	1.273,67	1.292,14
Jefe de Personal.....	1.226,04	1.247,50	1.265,59
Jefe de Compras y Ventas.....	1.226,04	1.247,50	1.265,59
Encargado General.....	1.226,04	1.247,50	1.265,59
Jefe de Sucursal.....	1.164,21	1.184,58	1.201,76
GRUPO V			
Titulado de Grado Superior.....	1.338,34	1.361,76	1.381,51
Titulado de Grado Medio.....	1.174,39	1.194,94	1.212,27
Titulado Técnico Sanitario.....	1.174,39	1.194,94	1.212,27
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
	TABLA SALARIAL AÑO 2019	TABLA SALARIAL AÑO 2020	TABLA SALARIAL AÑO 2021
	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS	MENSUAL EUROS
Artículo 28º- Quebranto de moneda (mensual).....	58,67	59,70	60,57
Artículo 29º- Dietas: Dieta completa.....	49,26	50,12	50,85
Media dieta.....	25,96	26,41	26,79
Artículo 31º- Plus de asistencia (diario).....	2,38	2,42	2,46
Artículo 47º- Fomento a la Cultura (anual).....	152,53	155,20	157,45
Artículo 57º- Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales (mensual).....	20,00	20,00	20,00

Jaén, a 17 de enero de 2020.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.