

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**3717** *Convenio Colectivo para el sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén.*

#### Edicto

Referencia: Convenios Colectivos  
Expte. 23/01/0094/2017  
Código Convenio: 23000325011984

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Comercio del Metal y la Electricidad, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 28 de julio de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 24 de julio de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

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

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

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 3 de Agosto de 2017

(Por suplencia acordada mediante Orden 22/05/2017 del Consejero de Economía y Conocimiento)

La Delegada del Gobierno. Ana Cobo Carmona

Asistentes

Representación empresarial:

Comercio Jaén:

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

FDM:

D. Ión Arévalo Chacón  
Dña. Enri Contreras Aguayo  
D. Rafael Luque Moreno (asesor)

Representación social:

FeSMC-UGT-JAÉN:

Dña. Elvira Ramírez Peinado  
D. Jesús David Dueñas Ortega  
D. Javier Fernando Lacarra Rodríguez

Servicios-CCOO Jaén:

Dña. Francisca Ureña Gálvez  
D. Juan Carlos Sánchez Molero

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 9,30 horas del día 24 de julio de 2017, 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 15 de marzo de 2017 y siendo en el día de la fecha en el que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2017 y 2018 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 12,30 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 2017-2018

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”.

*Capítulo I. Disposiciones Generales*

**Artículo 1º.- 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 (SMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Jaén de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

**Artículo 2º.- Ámbito Funcional**

El convenio obliga a todas las empresas dedicadas de forma exclusiva, principal o predominante al comercio del Metal y electricidad regidas por el acuerdo Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1195, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 3º.- 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 4º.- 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 5º.- 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 2017 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2018, 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 6º.- Condiciones más Beneficiosas.

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

Artículo 7º.- Legislación Supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Acuerdo Marco del Comercio.

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.

#### *Capítulo II. Organización del Trabajo*

Artículo 8º.- 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 9º.- 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.
- 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.

### *Capítulo III. Contratación de Trabajadores y Finiquitos*

Artículo 10º.- 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 11º.- 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 12º.- 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 13º.- Contrato para la Formación.**

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

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

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

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

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 14º.- 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 15º.- 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 16º.- 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.

#### *Capítulo IV. Jornada Laboral y Vacaciones*

Artículo 17º.- Jornada Laboral.

La jornada laboral para los años 2017 y 2018 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 Artículo 19º 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.

Artículo 18º.- 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 19º.- 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.

#### *Capítulo V. Condiciones Económicas*

Artículo 20º.- Tabla Salarial. Salario Base.

La tabla de salarios para el primer año de vigencia del convenio, 2017, es la que figura como anexo al presente texto. Los incrementos económicos establecidos para el año 2017 se han calculado incrementando las tablas de salarios de 2015 en un 1,4% en todos los conceptos económicos y con carácter retroactivo al 1 de enero del año 2017.

Dado que los efectos económicos del presente convenio se retrotraen al 1 de enero de 2017, los atrasos que pudieran haberse generado hasta la fecha de publicación del mismo se abonarán como plazo máximo en la nómina del mes de octubre de 2017.

Para el año 2018, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados en un 1,4% sobre la tabla de salarios del año 2017, como figura en el anexo.

Artículo 21º.- Complemento de Vinculación Personal Consolidado.

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

El complemento de vinculación es el complemento establecido en el artículo 14 del convenio



colectivo para el sector del Comercio Metal en los ejercicios 98 y 99 debiendo entenderse que el precepto es de aplicación como norma interpretativa.

Artículo 22º.- Jubilación.

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

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

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

Artículo 23º.- 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.

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

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

Artículo 24º.- Quebranto de Moneda.

Para todos los trabajadores que, con habitualidad, realicen funciones de cobro, y sean responsables de caja se establece una compensación en concepto de quebranto de moneda por la cantidad de 56,95 euros para el año 2017 y de 57,75 euros para el año 2018.

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

Artículo 25º.- Dietas.

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual tendrá derecho a que se le abone los gastos de desplazamiento así como una dieta de 47,81 euros para el año 2017 y de 48,48 euros para el año 2018 en concepto de dieta completa y 25,20 euros para el año 2017 y de 25,55 euros para el año 2018 en concepto de media dieta, según proceda, y siempre que dichos desplazamientos no sean habituales en el cometido asignado al operario, pues en este caso se estará a lo convenido entre empresa y trabajador.

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

Artículo 26º.- Plus de Transporte.

Con carácter general, con fecha 1 de julio de 2014 el Plus de Transporte se transvasó al salario base.

No obstante a ello, durante la vigencia de este convenio, aquellas personas que trabajen más de 5 días efectivos a la semana, cobrarán por cada día de exceso un Plus de transporte de 4,58 euros en 2017 y 4,64 euros en 2018.

Artículo 27º.- Plus de Asistencia.

Por cada día de asistencia al trabajo se abonará un plus de 2,31 euros diarios para el año 2017 y de 2,34 euros diarios para el año 2018.

#### *Capítulo VI. Derechos Sindicales*

Artículo 28º.- 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 29º.- 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 comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará 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 30º.- Lugar de Reunión.

1. 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.

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

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aun no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

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

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

Artículo 31º.- 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 32º.- 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 33º.- Horas Sindicales.

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

Artículo 34º.- Acumulación de Horas.

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

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

- b) Dicha acumulación no puede recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
- c) Los nombres de los beneficiarios de esa acumulación, así como los que le ceden las horas, deberán ser comunicados a la dirección, en el mes inmediatamente anterior, mediante escrito firmado por ambos.

Artículo 35º.- 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.

#### *Capítulo VII. Condiciones Sociales*

Artículo 36º.- Trabajadores en Situación de I.T.

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

36.2.- 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 36.1, pero a partir del octavo día de haber presentado la baja.

Artículo 37º.- 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) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla conforme a la jornada laboral y la distribución de la misma.

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

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

Artículo 38º.- 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 39º.- 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 40º.- 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 41º.- 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, según la redacción dada por la Ley 3/2007 que es de aplicación plena.

Artículo 42º.- 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 43º.- Fomento a la Cultura.

En concepto de fomento a la cultura se establece una bolsa de estudios, a cobrar en el mes de septiembre, por unidad familiar, consistente en 148,06 euros anuales para el año 2017 y de 150,13 euros anuales para el año 2018, y que se acreditarán por estudios de los hijos del trabajador entre los 3 y los 16 años, previa justificación del centro docente, consistente en certificado de 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.

Artículo 44º.- Seguro Colectivo.

Para los años 2017 y 2018, 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.

#### *Capítulo VIII. Comisión Paritaria*

Artículo 45º.- Comisión Paritaria.

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

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

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

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

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

e) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.

f) Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 53º “Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales”

g) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

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

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

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

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

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

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.



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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

Por la parte empresarial:

- Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén)  
Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.  
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.  
Correo Electrónico: [comerciojaen@comerciojaen.com](mailto: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](mailto:administración@fdmjaen.com)

Por la parte social:

- Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén (FeSMC)  
Paseo de la Estación nº 30-5ª Planta de Jaén,  
Teléfonos de contacto: 953 26 39 35 ó 653 65 42 31  
Correo electrónico: [jaen@fesmcugt.org](mailto: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](mailto:servicios-ja@servicios.ccoo.es)

Artículo 46º- 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.

*Capítulo IX. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

Artículo 47º.- 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.

#### Artículo 48º.- 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 49º.- 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 50º.- Vigilancia de la Salud.

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

Dichos reconocimientos deberán considerarse como una actividad complementaria en la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo y entendiendo que su alcance no debe ir necesariamente mas allá de los posibles daños a la salud que puedan ocasionar en 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.

#### *Capítulo X. Mejoras Sociales*

Artículo 51º.- 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 52º.- Planes de igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de

Sexo y/o Sexual.

Para el desarrollo en el sector de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco De Comercio sobre la materia.

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

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

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

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

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

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

Artículo 53º.- Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.

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

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

Por ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria y conforme a lo contenido en el presente artículo, a programar actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas políticas sociales.

Estas actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se desarrollarán en sus

respectivos ámbitos por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) 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.

También podrán desarrollarse por las empresas individualmente.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su adhesión a una de las organizaciones empresariales indicadas más representativas del sector a nivel provincial, que desarrollarán las actividades descritas, y conforme a la distribución de CNAEs que a continuación se exponen, o que no acrediten una planificación y ejecución anual en información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por la propia empresa para sus trabajadores, deberán abonar a éstos un Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales.

El abono de este Plus, si procede, se iniciará en la nómina del mes de septiembre de 2017.

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

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

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Jaén, es decir la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), que desarrollará actividades dirigidas a la información, formación y asesoramiento en políticas sociales dentro de la empresa programadas por la Comisión Paritaria del Convenio.
2. Mediante certificación por parte de la empresa que acredite el desarrollo de actividades anuales dirigidas a la información, formación y asesoramiento en políticas sociales. En este caso las actividades acreditadas deberán contar con el visado de la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

### *Capítulo XI. Clasificación Profesional*

#### Artículo 54º.- 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 los 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, electrógenos, térmicos y mecánicos. Se adscriben a dicha categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de conocimientos y esmero en la realización de sus contenidos.

Oficial de 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 cuadre de la misma, dependiendo de un superior.

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

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

Oficial/la administrativo/a.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran iniciativa propia, destacando: Redacción de correspondencia. Redacción de contratos mercantiles. Elaboración de estadísticas. Gestión de informes. Transcripción en libros de contabilidad. Liquidación de subsidios y seguros sociales. Manejo de la unidad principal del ordenador, conociendo técnicas y sistemas. Expedición de boleto de mercancía Control de operaciones verificadas en el día. Deberá poseer conocimientos contables, fiscales, laborales, informáticos y análogos. Puede utilizar

para el desarrollo de su trabajo maquinarias de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

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

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

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

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

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

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

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

**Encargado General.**- Es la persona que está 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**

<b>TABLAS SALARIALES AÑOS 2017 Y 2018</b>	<b>TABLA SALARIAL AÑO 2017</b>	<b>TABLA SALARIAL AÑO 2018</b>
	<b>MENSUAL EUROS</b>	<b>MENSUAL EUROS</b>
<b>GRUPO I</b>		
Jefe de Sección de Servicios.....	1.078,70	1.093,80
Jefe de Almacén.....	1.130,06	1.145,88
Delineante.....	987,70	1.001,53
Jefe de Taller.....	962,35	975,82
Conductor/Repartidor.....	976,45	990,12
Oficial de 1ª.....	1.006,12	1.020,21
Oficial de 2ª.....	976,45	990,12
Oficial de 3ª.....	960,25	973,69
Ayudante/Mozo.....	941,38	954,56
Cortador.....	1.002,10	1.016,13
Cobrador.....	966,62	980,15
Conserje/Telefonista.....	941,38	954,56
Personal de Limpieza.....	941,38	954,56
<b>GRUPO II</b>		
Encargado de Establecimiento.....	1.021,90	1.036,21
Jefe de Ventas.....	1.190,07	1.206,73
Jefe de Grupo	1.078,70	1.093,80
Jefe de Sección Mercantil.....	1.048,15	1.062,82
Viajante.....	1.012,34	1.026,51
Dependiente Mayor.....	1.038,02	1.052,55
Dependiente/Vendedor o Comercial.....	976,45	990,12
Ayudante/Mozo.....	941,38	954,56
<b>GRUPO III</b>		
Jefe Administrativo.....	1.196,05	1.212,79
Secretario.....	986,81	1.000,63
Contable.....	1.012,34	1.026,51
Jefe de Sección Administrativa.....	1.099,43	1.114,82
Contable/Cajero.....	1.086,63	1.101,84
Oficial Administrativo.....	976,31	989,98
Auxiliar Administrativo.....	960,27	973,71
Auxiliar de Caja.....	941,38	954,56
<b>GRUPO IV</b>		
Director.....	1.385,53	1.404,93
Jefe de División.....	1.215,04	1.232,05
Jefe de Personal.....	1.190,07	1.206,73
Jefe de Compras y Ventas.....	1.190,07	1.206,73
Encargado General.....	1.190,07	1.206,73
Jefe de Sucursal.....	1.130,06	1.145,88
<b>GRUPO V</b>		
Titulado de Grado Superior	1.299,07	1.317,26
Titulado de Grado Medio	1.139,94	1.155,90
Titulado Técnico Sanitario	1.139,94	1.155,90



<b>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>	<b>TABLA SALARIAL AÑO 2017</b>	<b>TABLA SALARIAL AÑO 2018</b>
	<b>MENSUAL EUROS</b>	<b>MENSUAL EUROS</b>
Artículo 24º.- Quebranto de moneda.....	56,95	57,75
Artículo 25º.- Dietas: Dieta completa.....	47,81	48,48
Media dieta.....	25,20	25,55
Artículo 26º.- Plus de asistencia.....	2,31	2,34
Artículo 43º.- Fomento a la Cultura.....	148,06	150,13
Artículo 53º.- Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.....	20,00	20,00

Jaén, a 04 de Agosto de 2017.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.