

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL MUEBLE. 2005-2006-2007.**

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial para Comercio del Mueble de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 29 de diciembre de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 16 de diciembre de 2005, 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 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, 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 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

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

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Jaén, a 9 de enero de 2006. El Delegado Provincial de Empleo, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 9 de enero de 2006. El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Asistentes:

Representación empresarial:

D. Antonio Oya Gutiérrez.

D. Luis Mesa Navas.

D. Bruno García Pérez (Asesor).

Representación social:

U.G.T.

D. Bartolomé Muñoz Parra.

D. Antonio Arjona Aguilera.

D.ª Francisca Martínez Granero.

D.ª Yolanda Ruiz Medina.

### Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 11,00 horas del día 16 de diciembre de 2005, se reúnen en los locales de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) los señores anteriormente relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para la actividad de Comercio del Mueble, designados respectivamente por Comercio Jaén y por la central sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora y delegan al mismo tiempo y para el momento en que se llegue a un acuerdo sobre el mismo, en el Secretario General de Comercio Jaén (F.E.J.-Comercio y Servicios) y asesor de la representación empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del convenio a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusiones y deliberación sobre el objeto de la reunión, se aprueba por acuerdo unánime de ambas partes el texto del convenio y tablas de salarios que se unen a esta acta, acordándose que los atrasos económicos generados habrán de abonarse como plazo máximo en la nómina siguiente al mes de publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión,

siendo las 13,00 horas del día al principio indicado, redactándose la

presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL MUEBLE. 2005-2006-2007.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio afectará a las empresas y personal encuadrados en la actividad del Comercio del Mueble en la provincia de Jaén.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que ocupen las empresas indicadas en el artículo anterior, así como los que pudieran ingresar durante la vigencia de este Convenio.

### **Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2005. Su duración será de tres años desde la entrada en vigor de sus efectos económicos.

El Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2007.

### **Artículo 4. Denuncia.**

Ambas partes acuerdan dar ya por denunciado el Convenio desde el momento de su firma.

### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Formando un todo indivisible las condiciones establecidas en el Convenio, absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole establecidos por las empresas.

### **Artículo 6. Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás Leyes y normas vigente.

## **Capítulo II. Jornada laboral, vacaciones y licencias.**

### **Artículo 7. Jornada laboral.**

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 39 horas semanales.

### **Artículo 8. Vacaciones.**

El personal de las empresas afectadas por este Convenio disfrutarán de 31 días

naturales de vacaciones, preferentemente en los meses de verano (de junio a septiembre inclusive).

En el primer trimestre de cada año, la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores en el caso de ser empresas de menos de seis, elaborarán el Calendario de disfrute de vacaciones.

En el caso que un trabajador por requerimiento de la empresa no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del tiempo inicialmente previsto recibirá de la empresa, que estará obligada a ello, certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre del mismo año.

Certificado en el que deberá inexcusablemente figurar el nuevo período vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

### **Artículo 9. Licencias.**

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que, éstas últimas, estén previamente inscritas en los registros correspondientes que se creen a tal efecto.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.



g) Los delegados de personal, miembros del comité de seguridad e higiene y miembros del comité de empresa, por el tiempo y en la forma que se determina por Ley.

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si el hecho coincide en día laborable.

i) Durante un día por bautizo o primera comunión de hijos si el hecho coincide en día laborable.

j) El trabajador a jornada y tiempo completo disfrutará de un día al año por asuntos propios, previa solicitud con una semana de antelación.

En caso distinto, se prorrateará dicho permiso en función de la jornada y tiempo trabajado. Este día no podrá ser inmediatamente anterior o posterior a festivo ni en «puentes» ni unido a vacaciones u otras licencias. En todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en el centro de trabajo.

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

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 10. Salario Base.**

La tabla de salarios para el año 2005 es la que figura como Anexo II al presente texto, resultado de haber incrementado las tablas revisadas del 2004 en el IPC previsto para el año 2005 más 0,5 puntos.

Para el año 2006 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto sobre la tabla de salarios del año 2005 revisada, si procediere.

Para el año 2007 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto sobre la tabla de salarios del año 2006 revisada, si procediere.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dichos años se procederá a revisar los conceptos económicos de este convenio con el exceso, con efectos desde el 1 de Enero de cada año, abonándose las diferencias en una sola paga en la nómina del mes siguiente al de publicación de dichas revisiones



en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

### **Artículo 11. Complemento por permanencia en la empresa.**

El 22-septiembre-2000 quedó extinguido este concepto para contrataciones formalizadas a partir de dicha fecha, por lo que no generarán antigüedad alguna ni complemento por permanencia en la empresa.

Para contrataciones anteriores se estableció que el personal comprendido en el presente convenio percibiera como complemento por permanencia en la empresa aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de 2 quinquenios en la cuantía del 5% y un tercer quinquenio en la cuantía del 6% de los salarios que se fijan en la tabla salarial en el momento de su consecución.

Los trabajadores que a fecha 22-septiembre-2000 hubieron superado el indicado tope máximo del 16% equivalente a 2 quinquenios del 5% y 1 quinquenio del 6%, se les garantizó de futuro el devengo que venían percibiendo. La diferencia entre el tope máximo (16%) y el importe que percibían quedó congelada en su cantidad durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en 15 pagas al año.

### **Artículo 12. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte por importe de 1,87 euros. Esta prima se percibirá por todos los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen la jornada laboral.

Dicha prima no será absorbible por cualquier disposición de rango superior que pudiera establecerse y modificar el contenido del presente Convenio.

### **Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.**

Las empresas abonarán a su personal en los meses de julio y diciembre sendas pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad cada una de ellas. Estas mensualidades se calcularán sobre la correspondiente tabla de salarios, incluyendo Complemento por Permanencia en la Empresa, si procede, y Plus de Transporte.

Igualmente y con motivo de la Fiesta Patronal de cada localidad se abonará por las empresas una gratificación de 15 días, calculada igual que las anteriores gratificaciones.

### **Artículo 14. Pagas de beneficios.**

Los trabajadores percibirán en concepto de paga de beneficios en la primera quincena del mes de marzo, la cuantía de una mensualidad del salario base, más Complemento por Permanencia en la Empresa, si procede, y Plus de Transporte.



### **Artículo 15. Gratificación por vinculación.**

Se establece una «Gratificación por vinculación» para aquellos trabajadores que no hayan devengado o pudieran devengar complemento por permanencia en la empresa consistente en una mensualidad de salario base cuando los mismos alcancen los 15 y 25 años de antigüedad en la empresa reconocidos en nómina. Dicho premio no tendrán en ningún caso aplicación retroactiva y será paga única sin periodicidad alguna al alcanzar dichas permanencias.

### **Artículo 16. Dietas.**

El personal al que se confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación a aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta diaria de 3,15 euros, por desplazamiento de media jornada. Así mismo para el caso de jornada completa será de 4,85 euros.

### **Artículo 17. Horas extraordinarias.**

Ambas partes dada la situación de paro en la provincia, se comprometen a la eliminación en lo posible de las horas extraordinarias.

En el caso de que se realicen, se abonarán con un recargo del 60%, siendo voluntarias.

## **Capítulo IV. Indemnización por cese.**

### **Artículo 18. Indemnización por cese.**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de 10 años, tendrán derecho a percibir, a partir y sólo para las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

Cese a los 60 años	1.726,16 euros
Cese a los 61 años	1.384,22 euros
Cese a los 62 años	1.032,29 euros
Cese a los 63 años	692,09 euros

Los trabajadores que con las edades anteriormente expresadas lleven más de 10 años en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, recibirán, por cada





período de diez años o fracción que exceda de este mismo, la cantidad de 110,87 euros sobre las indemnizaciones anteriormente estipuladas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

## **Capítulo V. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 19. Prendas de trabajo.**

El personal que lo precise por las tareas a él encomendadas dentro de la empresa tendrá derecho a dos prendas de trabajo, debiendo cuidar de su limpieza durante el período de vigencia. Dichas prendas consistirán en monos o mandiles para el personal de almacén y oficio.

Las indicadas prendas serán renovadas anualmente por las empresas.

En caso de deterioro manifiesto, antes de su caducidad, la empresa entregará otras prendas, debiendo el trabajador de entregar la prenda deteriorada.

## **Capítulo VI. Garantía sindical.**

### **Artículo 20. Comité o delegados de personal.**

A los comités de empresa o delegados de personal, como representantes que son de los trabajadores en el seno de la empresa, se les reconocen los siguientes derechos mínimos:

- Negociación colectiva.
- Organización de las vacaciones, conjuntamente con los empresarios.
- Recibir, trimestralmente, como máximo, datos económicos de la empresa, situación general de ésta, en el sector.
- El crédito de las horas mensuales retribuidas que para el ejercicio de sus funciones de representación les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68 apartado c) en los expedientes de crisis una total y absoluta información.





## **Artículo 21. Comisión paritaria.**

Para la interpretación y vigilancia de este Convenio, se crea una Comisión que estará compuesta por dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación social.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito, debiendo resolverlo la Comisión por mayoría, notificando a los interesados el acuerdo, en un plazo máximo de 30 días desde la recepción por los miembros de la comisión de la consulta planteada.

De no alcanzarse acuerdo, si ambas partes lo deciden, la cuestión se resolverá por el procedimiento de Arbitraje, ocupándose la propia Comisión de designar árbitros.

El arbitraje deberá ser realizado y notificado a las partes en el plazo máximo de 10 días a contar desde el inicio de la actuación teniendo carácter vinculante y siendo de obligado cumplimiento.

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

Fijando a efectos de notificación los siguientes domicilios:

- Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios). Avda. de Madrid, 32-Pral. Jaén.
- Unión General de Trabajadores. Paseo de la Estación, 30-2.ª Plta. Jaén.

## **Capítulo VII. Reconocimiento médico.**

### **Artículo 22. Reconocimiento médico.**

Las empresas dispondrán y facilitarán dentro de sus posibilidades el que a sus trabajadores se les realice un reconocimiento médico anual por los organismos competentes y, en su caso, mutuas patronales.

De ser varios los trabajadores a los que se les realice este reconocimiento en una misma empresa se establecerán los turnos adecuados por la dirección de la empresa.

## **Capítulo VIII. Contratación de trabajadores.**

### **Artículo 23. Contratos indefinidos.**

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se



utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (o normativa que lo sustituya), 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 24. Contrato eventual por especiales circunstancias en la producción.**

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

#### **Artículo 25. Contratos en prácticas.**

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años, con un período de prueba para los titulados de grado medio de dos meses y para los de grado superior de tres 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 26. Contrato para la formación.**

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, destinándose el 15% del tiempo para la formación lo que se controlará al final de la vigencia del contrato.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en el primer año el 85% del Salario Mínimo Interprofesional.

En el segundo y tercer año se abonará el 75% del Salario Base previsto para la categoría de referencia que en el presente convenio será la de «Ayudante».

En todos los casos ha sido descontado del salario el 15% destinado a formación teórica.

En ningún caso le serán de aplicación los demás conceptos económicos de este



Convenio.

La edad comprendida para esta modalidad de contratación es entre los 16 y 21 años, salvo las excepciones previstas en la legislación vigente.

### **Artículo 27. Contratación de personas con discapacidad.**

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio que empleen a 50 o más trabajadores vendrán obligadas a contratar a un número de trabajadores minusválidos no inferior a un 2% de la plantilla, todo ello en base a lo estipulado en el artículo 17.3 del vigente E.T. y 38 de la L.13/1983.

El cómputo se efectuará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a sus trabajadores.

En cuanto a la cuantificación de la obligación de reserva de puestos de trabajo para minusválidos y a las medidas alternativas de carácter excepcional a esta obligación se estará a lo establecido en el R.D. 27/2000.

### **Artículo 28. Contrato de relevo.**

Tiene como objeto la prestación de servicios de un trabajador como mínimo durante la parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente. La reducción de jornada y salario del sustituido deberá encontrarse entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.

Para la formalización del contrato de relevo el trabajador deberá estar desempleado e inscrito en la correspondiente oficina de empleo o bien ser titular de un contrato de duración determinada por la empresa.

Habrá de formalizarse el contrato por escrito y en un modelo oficial, con una jornada al menos equivalente a la reducción producida en la del sustituido, y en cuanto al horario podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con aquel.

La duración del contrato de relevo será indefinida o igual al tiempo que falte al sustituido para alcanzar la edad de percepción de la pensión de jubilación completa o total.

### **Artículo 29. Finiquitos.**

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

El recibo de finiquito, que será expedido por Comercio Jaén (Federación



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

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

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

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

## **Capítulo IX. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 30. Materia de prevención de riesgos laborales.**

Todas las empresas del sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos laborales y constituir los servicios de prevención, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y R.D. 39/97, sobre prevención de riesgos laborales.

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

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo y elaborará una política de prevención que tenga como principios los siguientes:

- Evaluar riesgos que se puedan evitar.
- Evitar riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.





- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y de influencia de los factores de trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar debida instrucción a los trabajadores

### **Artículo 31. Servicio de prevención.**

El Servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales puestos a disposición para realizar las actividades preventivas.

Dicho servicio de Prevención cumplirá lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

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

### **Artículo 32. Salud laboral.**

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

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

### **Cláusula adicional.**





1.ª. Los porcentajes de incrementos salariales pactados, no serán de obligado cumplimiento para las empresas que acrediten situación de pérdidas 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 que estimen conveniente y a falta de acuerdo, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio que tras recibir la oportuna información adoptará acuerdo por unanimidad en un plazo máximo de 20 días.

**Anexo I. Recibo de finiquito de la relación laboral.**

Recibo finiquito N.º: .....

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

En.....,a.....de ..... de .....

El trabajador.

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

(1) Se hará constar Sí o No, según proceda

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

Fecha de expedición: En Jaén a ..... de ..... de .....

Sello y firma:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de Comercio Jaén (Federación





Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

### Convenio Colectivo para la actividad de Comercio del Mueble.

#### Tabla salarial para el año 2005.

Categorías	Tabla salarial 2005 mensual/ euros
<b>Grupo I</b>	
Jefe de Personal	911,95
Jefe de Ventas	911,95
Jefe de Compras	911,95
Encargado General	911,95
Jefe de Almacén	812,85
Jefe de Sucursal	812,85
Jefe de Grupo	754,21
Jefe de Sección	699,29
Encargado de establecimiento, comprador y vendedor	822,53
<b>Grupo II</b>	
Viajante	834,49
Corredor de Plaza	822,53
Dependiente	670,77
Dependiente mayor (10% más que el de 25 años)	735,69
Ayudante	617,77
<b>Grupo III</b>	
Jefe Administrativo	840,18
Jefe de Sección Administrativo	780,97
Contable	696,95
Cajero	696,95
Taquimecanógrafo con idioma extranjero	696,95
Oficial Administrativo	662,50
Auxiliar Administrativo	617,77
Auxiliar de Caja 18-20 años	583,34
Auxiliar de Caja 20-22 años	583,34
Auxiliar de Caja 22-25 años	607,25
Auxiliar de Caja de 25 años	637,73
Auxiliar de Caja mayor de 25 años	639,44
<b>Grupo IV</b>	
Dibujante	883,19
Escaparatista	721,46
Rotulista	667,09
<b>Profesionales de Oficio:</b>	
Oficial 1.ª (Conductor carnet de 1.ª)	645,09





Oficial 2.ª (Conductor carnet de 2.ª)	635,75
Capataz	649,38
Mozo Especializado	616,28
Telefonista	606,69
Envasadora y embaladora	606,69
<b>Grupo V</b>	
Conserje	681,03
Cobrador	649,40
Vigilante	606,70
Sereno	606,70
Ordenanza	606,70
Portero	606,70
Personal de Limpieza, jornada completa	590,17

