



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL PAPEL 2008-2009-2010

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito Funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de Librerías, Papelerías, Objetos de escritorio, Jugueterías, Artículos de regalo, Almacenistas y Filatelia, de la Provincia de Jaén, 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 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Obligará a las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

#### Artículo 2. Ámbito Personal.

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

#### Artículo 3. Ámbito Territorial.

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

#### Artículo 4. Ámbito Temporal, Vigencia y Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos económicos lo serán a partir del día 1 de enero de 2008, su duración será de tres años desde la entrada en vigor de sus efectos económicos.

El Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2010.

Ambas representaciones acuerdan dar ya por denunciado este Convenio desde el mismo momento de su firma.

Los atrasos que hayan podido generarse se abonarán en la nómina del mes siguiente a la publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

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

#### Artículo 6. Compensación y Absorción.



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

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

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

### **Artículo 7. Organización del Trabajo.**

Corresponde a la dirección de la empresa con facultad exclusiva, la dirección, práctica y organización del trabajo, si bien, en la organización y distribución del mismo, se consultará el parecer del Delegado de Personal si lo hubiere o de los trabajadores de la misma.

### **Artículo 8. Movilidad en la plantilla.**

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

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

### **Artículo 9. 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 días cotizados y cuantías correspondientes a los últimos



seis meses.

#### **Artículo 10. Contratos eventuales.**

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 12 meses en un período de 18 meses.

#### **Artículo 11. Contratos en prácticas.**

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años, con un período de prueba para los titulares de grado medio de 2 meses y para los de grado superior de 3 meses.

Durante el primer año de vigencia del contrato la remuneración será del 70% del salario previsto para su categoría, y durante el segundo año del 85%.

#### **Artículo 12. Contratos para la formación.**

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 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 el salario mínimo interprofesional, reducido en el 15% que se deberá dedicar a la obligatoria formación, sin que le sean de aplicación los demás conceptos de este convenio. La edad comprendida para esta modalidad de contratación es entre los dieciséis y veintiún años.

#### **Artículo 13. Contratos indefinidos.**

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 14. 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 Ley 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 15. 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.

Habrà 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 16. Finiquitos.**

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

El recibo de finiquito, que será expedido por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), sita en Avenida de Madrid, núm. 32-Entrepanta, 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) vendrà obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirà los efectos liberatorios que les son propios.

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

2. 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 IV. Jornada Laboral y Vacaciones

### Artículo 17. Jornada Laboral.

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

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

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

Si por necesidad de funcionamiento de la empresa (prolongación de jornada en Navidad, Reyes, etc.) se sobrepasase la jornada laboral establecida, las horas resultantes podrán acumularse para su compensación en descanso, que se producirá en la tarde anterior a la respectiva fiesta local y en las fechas que las partes acuerden en el caso que fuesen más las horas objeto de compensación.

### Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones las disfrutará el trabajador cuando las solicite, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Su duración será de 31 días naturales. La fecha de disfrute de las vacaciones se distribuirá en forma que no produzca perjuicio para la empresa. El período vacacional se interrumpirá si se produjese una hospitalización de al menos 15 días.

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 19. Horas Extraordinarias.

Los trabajadores se atenderán estrictamente a la jornada laboral pactada en el presente convenio; todo exceso sobre la misma se computará como horas extraordinarias, existiendo por parte del empresario la obligación de dar justificante de estos extremos siempre que superen 5 minutos. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75%.

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

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será siempre de forma



voluntaria.

## Capítulo V. Condiciones Económicas

### Artículo 20. Tabla Salarial. Salario base.

La tabla de salarios para el año 2008, es la que figura como Anexo al presente texto, resultado de haber incrementado las tablas revisadas del 2007, en el IPC real del año 2008 (1,4%) más 1 punto porcentual, es decir, un 2,4%.

La subida salarial para 2009, será el resultado de incrementar las tablas del 2008 en el IPC real del 2009 + 1 punto. Se establece con carácter provisional una tabla de salarios incrementada en un 1% con respecto a la de 2008.

La subida salarial para 2010, será el resultado de incrementar las tablas revisadas del 2009, en el IPC real del 2010 + 1 punto.

Al inicio de 2010 se establecerá con carácter provisional una tabla de salarios incrementada con respecto a la vigente al 31 de diciembre del año anterior, aplicando un incremento del 1%.

Al final de los años 2009 y 2010, y una vez conocido el IPC real, se calculará la tabla de salarios definitiva, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de dicho año, y que servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año siguiente.

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.

### Artículo 21. Complemento por permanencia en la empresa.

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

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

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

### Artículo 22. Plus Convenio.

Se establece un plus lineal de convenio de 537 euros para el 2008 y de 542,37 euros provisionales para el 2009 brutos anuales que será igual para todas las categorías y se devengará en función de la jornada y por el tiempo trabajado y tendrá la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Aunque este devengo es anual, por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrá abonarse por períodos inferiores de tiempo.



Para los menores de 18 años y aprendices si los hubiere, el plus lineal para el año 2008 será de 214,79 euros y de 268,48 euros si tuvieran un año de permanencia en la empresa en las mismas condiciones especificadas en el párrafo anterior.

Igualmente, para el año 2009, el Plus lineal provisional para los menores de 18 años y aprendices si los hubiere, será de 216,94 euros y de 271,16 euros si tuvieran un año de permanencia en la empresa en las mismas condiciones especificadas del primer párrafo.

### **Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

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

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

### **Artículo 24. Participación en Beneficios.**

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

### **Artículo 25. Gratificaciones Convenio.**

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

### **Artículo 26. Gratificaciones Especiales.**

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

## **Capítulo VI. Condiciones Sociales**

### **Artículo 27. Natalidad.**

La empresa abonará una mensualidad de salario base establecido en las tablas salariales por el nacimiento de cada hijo.



Si trabajan los dos cónyuges en el sector comprendido en el ámbito de este convenio, esta prestación solo podrá ser cobrada por uno de los cónyuges. Para poder percibir esta prestación se ha de tener, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 28. Incapacidad Laboral Transitoria.**

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

### **Artículo 29. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.**

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

## **Capítulo VII. Licencias y Excedencias**

### **Artículo 30. Licencias.**

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

- a) 2 días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de los padres, abuelos, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos (parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad), y pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, que podrán ampliarse a 5.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijo, que podrán ampliarse a 5.
- c) 15 días por matrimonio del trabajador, o formalización de pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.
- d) 1 día por cambio de domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- g) El trabajador a jornada y tiempo completo disfrutará de un día al año por asuntos propios, previa solicitud con una semana de antelación. En caso distinto,





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

### **Artículo 31. Descanso en fiestas.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos tardes de descanso, entre las Fiestas Locales de Semana Santa y de Navidad, pudiendo éstas disfrutarse a voluntad del trabajador en otra época del año. Se distribuirán estos permisos una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo o mismos días.

### **Artículo 32. Excedencias.**

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

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

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

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

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

## **Capítulo VIII. Condiciones Sindicales**

### **Artículo 33. Cuota Sindical.**

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

- El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la Central Sindical a la que corresponde.
- La Central Sindical correspondiente, dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central sindical.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



### **Artículo 34. 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.

## **Capítulo IX. Comisión Paritaria**

### **Artículo 35. Comisión Paritaria.**

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

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, que para resolverlo deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. El acuerdo se notificará a los interesados.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje, ocupándose la propia Comisión de designar el correspondiente árbitro.

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

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

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

Por la representación social: Unión General de los Trabajadores, Paseo de la Estación, núm. 30-2.ª Planta.

Comisiones Obreras, C/. Castilla, 8-3.ª Plta., Jaén.

### **Artículo 36. Cláusula 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 solicitará 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 X. Materia de Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 37. Prevención de Riesgos Laborales.**

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

Las empresas formarán a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los delegados de prevención y se realizará siempre en jornada laboral.

Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de sesenta horas sindicales al año para poder realizar las funciones propias referentes a la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la comisión que a tal efecto, se constituirá formada por un representante de U.G.T., un representante de CC.OO. 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 38. 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 39. Salud laboral.**

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

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

#### **Artículo 40. Reconocimiento médico.**

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

### **Capítulo XI. Indemnización por Cese**

#### **Artículo 41. 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 5 años, tendrán derecho a percibir, a partir de 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, nueve mensualidades.
- Cese a los 61 años, ocho mensualidades.



- Cese a los 62 años, siete mensualidades.
- Cese a los 63 años, seis mensualidades.
- Cese a los 64 años, cinco mensualidades.

Dichas indemnizaciones serán calculadas por el salario base y antigüedad consolidada, si procediere, y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.

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.

**Anexo I: Recibo de Finiquito de la relación laboral**

Recibo Finiquito núm.: .....

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).





Andalucía

**Comercio del Papel**

BOP , 21 de marzo del 2009

Página 14 de 14

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

Sello y firma:

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

**ANEXO CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL PAPEL**

**TABLA SALARIAL TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2008 PROVISIONAL 2009**

#\*1\*#

#\*2\*#

