

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES CONEXAS DE COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN TANTO MAYORISTA Y EXCLUSIVISTA COMO MINORISTA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

CÓDIGO DE CONVENIO: 1100185

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio afecta al territorio de la provincia de Cádiz

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El convenio obliga a la totalidad de las empresas y trabajadores técnicos encuadrados en la Agrupación de Actividades conexas de la Construcción enumeradas en el Artículo 10 apartado 2-3 del reglamento de la Unión de Trabajadores y Técnicos de la Construcción que son:

- Inversión Colectiva de Inmuebles.
- Inversión para la Construcción.
- Promoción de Ventas o Arrendamientos de Inmuebles.
- Investigación Científica y aplicada a la Construcción.
- Almacenistas para materiales de Construcción (tanto mayoristas y exclusivistas como minoristas).

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2004 los conceptos económicos serán los de 2003. Se establece un plazo de denuncia de dos meses de antelación a la terminación del convenio,

Artículo 4. Garantía ad personam.

Se respetarán las situaciones personales que considerándose en su totalidad,



sean más beneficiosas que en este convenio, manteniéndose a dicho respecto en forma estrictamente "Ad Personam"

Artículo 5. Salarios.

A partir del 1 de enero de 2005, el incremento de todos los conceptos económicos del convenio será del 5,26%, a excepción del premio de Antigüedad (art. 13) y de la Póliza de Seguro (art. 26). La escala salarial por jornada de trabajo especificada en el art. 13 del presente convenio será la que figura como Anexo II. Se establece asimismo un Plus de Asistencia por día de trabajo para todas las categorías, que será la que figura en el Anexo II. Dado el carácter de este plus que premia la asistencia al trabajo, las faltas injustificadas de asistencia al mismo producirán la pérdida de este plus. Este plus será satisfecho independientemente del número de horas trabajadas, por el mero hecho de asistir al trabajo. Asimismo se establece un Plus de Puntualidad, igualmente para todas las categorías y por día de trabajo, que será el que figura en el Anexo II.

Artículo 6. Revisión.

Si al término del año 2005 el I.P.C. real del mismo superase el I.P.C. previsto por el Gobierno para el 2005, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación será aplicada a las tablas y a los valores económicos del 2005. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005, y su resultante servirá de base de cálculo como punto de partida para la tabla salarial para el 2006,

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

Se abonarán a todos los trabajadores cuatro pagas extraordinarias de una cuantía de Salario Base más antigüedad en las fechas siguientes:

- 20 de marzo: esta paga sustituye a la paga de participación de beneficios a la que se refería el Artículo 44 de la antigua Ordenanza Laboral de Trabajo en el Comercio.
- 15 de julio.
- 15 de octubre.
- 15 de diciembre.

Artículo 8. Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del último Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación



de dicho Acuerdo.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada de trabajo contenidas en el Art. 13 del presente convenio se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario hora profesional que disfrute el trabajador. Las horas extraordinarias se abonarán aplicando para la obtención del salario hora la formula siguiente:

- Sueldo Convenio, más antigüedad por 12, más Paga de Julio, más Navidad, más Paga de Octubre dividido entre 365 (Domingos más festivos no recuperables, más Vacaciones).

Artículo 10. Premios de Antigüedad.

Con el fin de premiar la antigüedad de los trabajadores en la empresa, se establece un premio de antigüedad en la cuantía de dos bienios del 5% cada uno y quinquenios del 7% hasta un tope del 60% como máximo.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario base vigente a 31 de diciembre de 1993.

Nivel	Salario mes
II	882.85 Euros
III	718.13 Euros
IV	698.11 Euros
V	661.17 Euros
VI	624.23 Euros
VII	606.87 Euros
VIII	587.76 Euros
IX	561.62 Euros
X	551.48 Euros
XI	532.14 Euros
XII	513.58 Euros
XIII	387.60 Euros
XIV	342.69 Euros

Las empresas que a partir 1 de enero de 1994 contraten trabajadores con contratos indefinidos, o conviertan contratos temporales en indefinidos, no tendrán que abonar este premio de antigüedad a estos trabajadores: excepto cuando sustituyan a un trabajador despedido improcedentemente, o se utilice un expediente de regulación de empleo: en cuyo caso, el mismo número de



trabajadores rijos sin percibir antigüedad, pasaran a cobrarla, computándose desde su ingreso en la empresa, La Comisión Paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este acuerdo.

Artículo 11. Dietas.

La cuantía de las dietas serán las fijadas en el Anexo II del presente Convenio y serán distribuidas según se indica en el mismo. El desayuno se cobrará siempre que se comience el trabajo una hora antes de lo habitual.

Artículo 12. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán un mono cada seis meses al trabajador, con la obligación por parte de éste de utilizarlo. De no proporcionarle la ropa de trabajo, le abonarán lo fijado en el Anexo II, por día de trabajo con la obligación de éste de utilizar la prenda adecuada al trabajo.

Artículo 13. Jornada laboral.

El período de trabajo para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 40 horas semanales con cuatro opciones para la empresa:

- a) Lunes a Viernes en 8 horas diarias.
- b) Lunes a Sábado hasta las 13 horas del Sábado.
- c) Lunes a Sábado, incluida la tarde del Sábado. 8 horas diarias: con un descanso semanal de 48 horas partidas, que comprenden el Domingo, y otro día entre semana completo, rotativo de Lunes a Sábado.
- d) Lunes a Sábado, incluida la tarde del Sábado, con un descanso semanal de 36 horas. que comprenderá el Domingo y la mañana del Lunes, como regla general, si bien, se podrá sustituir por otra media jornada de otro día de la semana: percibiéndose la cantidad de 15,03 Euros por sábado completo trabajado.

El cambio de jornada, cualquiera que sea la anterior opción que se elija, podrá ser modificado por acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de sus vacaciones retribuidas de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional y la antigüedad del trabajador. Cuando un trabajador cesa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la misma, calculándose esta por doceavas partes y computables en la fracción del mismo mes completo. El salario a percibir durante el mes de vacaciones se calculará





hallando el promedio de la totalidad de los complementos recibidos por el trabajador por todos los conceptos, durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarla. En el disfrute de las vacaciones el trabajador tiene derecho si lo desea a disfrutar 15 días como mínimo durante el periodo de verano entendiéndose los meses de Junio, Julio, Agosto. Sólo se exceptúa de este cómputo. Las retribuciones, correspondientes a las horas extraordinarias, plus de asistencia, plus de puntualidad y dietas.

Artículo 15. Licencias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas de la forma siguiente:

1. Siempre percibiendo el salario Convenio:

A: Muerte del cónyuge o hijo, 5 días

B: Fallecimientos de padres (ascendientes o descendientes), abuelos o nietos y hermanos, 3 días ampliables a 5 en caso de desplazamiento.

C: Fallecimiento de padres, hijos o hermanos políticos 3 días

D: Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, 3 días si concurre en la intervención quirúrgica u hospitalización hasta un máximo de 7 días, aumentándose hasta 30 días si fuese necesario no retribuidos, estos días hasta 30 se aumentarán con un certificado médico de extrema gravedad.

E: Por alumbramiento de la esposa, 3 días hábiles. Si concurre en enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización se aumentará a 5 días.

F: Por matrimonio el trabajador tendrá derecho a 15 días retribuidos

G: Por cambio de domicilio tendrá derecho a 2 días hábiles.

H: Por motivos personales que no admitan demora 5 días al año, a justificar en la empresa su necesidad, El trabajador que se acoja a esta licencia, tendrá que preavisar con un plazo de 3 días. Este preaviso no será necesario cuando justifique la imposibilidad del preaviso.

Artículo 16. Premio de natalidad.

Con cargo a las empresas independientemente de lo establecido por la mutualidad o Montepío se crea un premio de natalidad en la cuantía de 10 días salario convenio más antigüedad por nacimiento de cada hijo, para el personal de todas las empresas sin discriminación alguna.

Artículo 17. Enfermedad o accidente de trabajo.



En caso de imposibilidad para el trabajo por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la indemnización correspondiente a esta situación y el salario establecido por el Convenio. Este derecho surtirá efecto desde el primer día que se produzca la baja por enfermedad, siempre que este clarificada a domicilio u hospitalaria y a partir de dos meses cuando esta sea ambulatoria. Cuando la baja la sea por accidente de trabajo, este derecho surtirá efecto desde el primer día que se produzca.

Artículo 18. Póliza de seguro.

Las empresas pagarán un seguro de accidente de trabajo que cubran quince mil novecientos sesenta y cuatro euros con cincuenta y ocho céntimos (15.964.58 euros) por muerte o invalidez laboral permanente y absoluta, para el año 2004, y de dieciséis mil setecientos euros (16.700 euros), para el 2005, con la obligación de entregar al trabajador copia de dicha póliza. La empresa que no concierte dicha póliza estará obligada a indemnizar al trabajador íntegramente. La póliza de seguro para el año 2005 surtirá efecto a partir del 1 de marzo del 2005.

Artículo 19. Desayuno.

El personal tendrá derecho a 15 minutos diarios para desayunar y siempre que sea posible dentro del centro de trabajo.

Artículo 20. Aumento por peligrosidad o penosidad.

El personal al servicio de las empresas que tengan que soportar ruidos peligrosos para los oídos, trabajos con productos tóxicos o peligrosidad para la salud, cobrarán un plus del 25% del salario convenio, siempre con arreglo a las normas que rijan en la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Artículo 21. FERIA y Semana Santa.

Durante los días oficiales de feria y semana santa, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a la jornada intensiva, que constará de 6 horas debiéndose de terminar antes de las 15 horas: y ello durante una semana como máximo, que será la Semana central de la Feria o en su caso Fiestas Típicas, y la Semana Santa.

Artículo 22. Bolsa de estudios.

Las empresas abonarán a cada trabajador casado y con hijos en edad escolar la cantidad establecida en el Anexo II, por cada hijo para ayuda del material escolar por año. Dicha cantidad será pagadera a primero de septiembre de cada año.

Artículo 23. Contratación.



A) Mantenimiento de los puestos de trabajo. Todas las bajas por jubilación, fallecimiento o excedencias que superen el año, se cubrirán con trabajadores de nueva contratación, teniendo preferencia aquellos que hayan trabajado por temporada en dicha empresa siempre y cuando la empresa necesite amortizar dichos puestos de trabajo.

B) Fomento a la contratación indefinida, Los firmantes del Presente convenio, como lo establece la Disposición Adicional en su punto 2 apartados B de la Ley 63/97 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, amplían al ámbito temporal del presente Convenio Colectivo los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la Disposición antes mencionada, del acuerdo para la estabilidad en el empleo publicado el 17 de mayo de 1997 en el B.O.E. Asimismo, las empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía nº 199/97, de 27 de julio, en su Artículo 15 del Programa de Empleo de esta Comunidad Autónoma.

C) Modalidades de contratación. Con la finalidad de fomentar el empleo. Las contrataciones que se quieran efectuar para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente Convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997 de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

D) Contratos a tiempo parcial indefinidos. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, se podrán realizar horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 20% de las horas ordinarias contratadas.

E) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Dadas las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En el caso de que el Contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez.

Artículo 25. Sistema de resolución de conflictos.

Una vez que se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996



y su Reglamento de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado Convenio, así como cualquier otro asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de aplicación.

Artículo 26. Comisión Paritaria.

La Comisión de Vigilancia del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado, y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su obligación.
3. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones, se podrán remitir a través de la Asociación de Empresarios o de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio. La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores (2 de U.G.T. y 2 de CC.OO.), y 4 representantes de los empresarios, de la Asociación Provincial del Comercio de la Construcción de la Provincia de Cádiz. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes, que lo comunicarán a las restantes. La Comisión se constituirá, en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación. A la Comisión podrán acudir sus miembros personalmente o mediante representación otorgada al efecto, a cualquier otro miembro o asesor. Cualquiera que sea el número de los que asistan a la Comisión, las organizaciones sindicales tendrán siempre el mismo número de votos que la organización empresarial, de manera que cada parte (empresarial y sindical), cuenten con el 50% de los votos. De cada reunión se levantará Acta que será firmada por un miembro de cada organización.

Será competencia de la propia Comisión, regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida. Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empico. Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultado. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de Seguimiento pueda valorar la petición. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de esta cláusula. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional. No podrán aplicar la cláusula de inaplicación (Descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, Finalizado el periodo de descuelgue la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores, en el plazo fijado por la Comisión: para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales, los diferentes incrementos pactados en convenio.

Clausulas adicionales.

Primera: Se crea una comisión compuesta por UGT, CC.OO y COPROCON, que estudie las deficiencias del convenio, y su adecuación a la realidad de las empresas y sus trabajadores, fundamentalmente en temas de clasificación del personal y creación de listado de falta v sanciones.

Segunda: Con carácter excepcional, no consolidable y como compensación al incremento de los gastos de transporte y desplazamientos, las empresas abonarán como concepto extrasalarial la cantidad de 428 euros. Esta cantidad se pagará por jornada completa y en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre del 2004.

Tercera: Se señala como plazo último para abonar la cuantía señalada en la cláusula adicional segunda la fecha del 28 de febrero de 2005

Anexo I. Categorías profesionales.



Niveles:

1. Técnico Superior.
2. Técnico Medio.
3. Jefe de Administración 1ª.
4. Jefe de Personal.
5. Encargado General, Jefe de Ventas. Jefe de Sucursal, Jefe de Administración 2ª y Jefe de Compras.
6. Dibujante, Jefe de Almacén y Encargado (según fundones). Oficial Administrativo de 1ª.
7. Jefe de Almacén y Encargado (según funciones). Oficial Rotulista. Jefe de Grupo, Escaparataista y Viajante.
8. Jefe de Sección, Dependiente con más de 25 años. Oficial de Administrativo de 2ª Oficial 1ª y Conductor con carnet de 1ª.
9. Dependiente entre 22 y 25 años, Auxiliar Administrativo, Vendedor, Conserje, Ordenanza, Oficial 2ª, Conductor con carnet de 2ª, Auxiliar de Caja con más de 25 años, Portero y Capataz.
10. Ayudante, Vigilante, Almacenero, Cobrador. Auxiliar de caja entre 22 y 25 años.
11. Auxiliar de Caja entre 22 y 25 años. Mozo Especializado. Peón Especializado (que será el dedicado a aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica y especialidad o atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad).
12. Mozo, Personal de limpieza, Auxiliar de Caja de 18 a 20 años, Peón Ordinario (que será el dedicado a ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere la aportación de esfuerzo físico sin la necesidad de fuerza operatorial alguna. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo, siempre que sean faenas propias de su actividad y mayor de 18 años).
13. Aspirante Administrativo, Botones de 17 a 18 años, Aprendiz de 1º y 4º año, pinche de 17 a 18 años.
14. Botones de 16 a 17 años, pinche de 16 a 17 años y aprendiz de 1º y 2º año.





Anexo II. Convenio colectivo de comercio de materiales de construcción de la provincia de Cádiz.

Tabla salarial 2005

NIVEL	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Puntualidad
	Mes	Día	Día
11.	1268,88..	3,02.	1,18
111.	1032,12..	3,02.	1,18
IV..	1003,34..	3,02.	1,18
V.	950,25..	3,02.	1,18
VI.	897,15..	3,02.	1,18
VII ...	872,21..	3,02.	1,18
VIII.	844,74..	3,02.	1,18
IX.	807,17..	3,02.	1,18
X.	792,60..	3,02.	1,18
XL	764,81.	3,02.	1,18
XII	738,14..	3,02.	1,18
XIII.	557,08..	3,02.	1,18
XIV.	489,80..	3,02.	1,18
Art. 11			
Dieta completa .. 29,38			
Desayuno 5% .. 10,36			
Cena 30% .. S.Si			
Cama 30% .. 8,87			
Art. 12.			
Ropa de trabajo .. 0,46			
23.			
Bolsa de estudio .. 58,11			