



CONVENIO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

AÑOS 2013-2014-2015

Convenio Colectivo de ámbito sectorial para Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén.

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos.

Expte.: 18/13.

Código Convenio: 23000135011982.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 19 de julio de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 5 de julio de 2013, 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 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios 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, 25 de julio de 2013.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Don Manuel Gabriel Pérez Marín.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ACTA

Asistentes

Representación empresarial:

D. Cristóbal Muñoz Trillo

D. Severiano Gutiérrez Suárez

D. Bruno García Pérez (Asesor)

Representación social:

UGT

D. Javier F. Lacarra Rodríguez

D. Jesús David Dueñas Ortega

CCOO

D^a. Silvia de la Torre García

D^a Manuela Alcalá Ortega

D. Isidro Lacalle Arcas

En la ciudad de Jaén, siendo las 11,00 horas del día 5 de julio de 2013, 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 de Materiales de Construcción, designados respectivamente por Comercio Jaén (Afadeyco-Comercio) y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).



Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del Convenio de que se trata y delegan, al mismo tiempo, en el Secretario General de Comercio Jaén (FEJ Comercio y Servicios), don Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del convenio para los años 2013, 2014 y 2015 a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia 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.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 13,30 horas del día al principio indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

CONVENIO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

AÑOS 2013-2014-2015

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio colectivo afectará a Jaén y su provincia. Será aplicable a los centros de trabajo establecidos en la citada provincia, aún cuando las empresas tuvieran domicilio social en otra.

Artículo 2 . Ámbito Funcional

Este convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de comercio al por mayor o menor de todo tipo de productos de materiales de construcción.

Artículo 3. Ámbito Personal

Se regirá por este convenio colectivo todo el personal de las empresas comprendidas en el artículo anterior, tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su categoría o grupo profesional.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Vigencia

Entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Jaén, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2013.

Este convenio tendrá una duración de tres años, finalizando, por tanto el 31 de

diciembre del 2015.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2015, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en el plazo máximo de 1 mes.

No obstante, el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta que no sea sustituido por otro posterior.

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia del presente convenio.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

Artículo 7. Legislación Supletoria

En todo lo no dispuesto en este convenio, se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral de ámbito general o de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción.

Capítulo II. Contratación de Trabajadores y Finiquito

Artículo 8. Contratos Eventuales por Especiales Circunstancias de 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 periodo de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 9. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El periodo de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

La remuneración será del 80% para el primer año y el 90% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato a trabajadores comprendidos entre los 18 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%)

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en cada momento el salario mínimo interprofesional de cada año en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. 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 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 11. Contrato Por Obra o Servicio Determinado

Para la formalización de referido contrato, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/ 1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a)

Artículo 12. Contratación de Personas con Discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo.

Artículo 13. 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 Jaen (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), sita en Avenida de Madrid nº 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 Jaen, 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 III. Jornada y Descansos

Artículo 14. Jornada Laboral

La jornada laboral anual de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.776 horas. Todo exceso será considerado como hora extraordinaria. La jornada máxima semanal será de 40 horas.

Se consideran festivos y no recuperables las tardes del 24 y 31 de diciembre.

Existirá un día de asuntos propios recogido como permiso remunerado en el artículo 18º.

Artículo 15. Descanso Diario

El personal afectado por este convenio dispondrá de un descanso de 10 minutos para jornada continuada de cinco horas y de 15 minutos para jornada continuada de seis horas.

Estos descansos se considerarán como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Capítulo IV. Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias Sección Primera. Vacaciones

Artículo 16. Duración

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente de no haberse completado el año de servicio en la empresa.

Siempre comenzará a disfrutarse en día lunes o siguiente laborable.

La empresa, previa solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de la fecha de iniciación y terminación de las 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 periodo vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 17. Retribución

La retribución de este mes de vacaciones será 30 días de salario base más complemento por permanencia en la empresa (en caso de que proceda) y de



65,55 € para el año 2013 por el mismo concepto. El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones tendrá derecho a percibir al salario correspondiente a la parte proporcional de la que le hubiere correspondido disfrutar, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

SECCIÓN SEGUNDA. PERMISOS

Artículo 18. Permisos Remunerados

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

- a).-Durante 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que, éstas últimas, estén previamente inscritas en los registros correspondientes.
- b).-Durante 3 días hábiles en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, accidente o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador se desplace fuera de la provincia, el plazo será de 4 días, que podrán ampliarse hasta 6.
- c).-Durante 3 días hábiles por traslado de su domicilio habitual a otra localidad, y durante 2 días hábiles para los traslados de domicilio dentro de la localidad.
- d).-Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- e).-Por el tiempo necesario para asistir a exámenes con posterior justificación de la asistencia a los mismos.
- f).-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.
- g).-Por matrimonio de hijos, hermanos o padres. Un día si es en la localidad de residencia, y dos días si hay desplazamiento, si el hecho coincide en días laborables.
- h).-Por bautizo o primera comunión de hijos, un día, si el hecho coincide en día laborable.
- i) 1 día de asuntos propios. El trabajador a lo largo del año, previa solicitud con una semana de antelación, tendrá derecho a 1 día laborable por asuntos propios, día que se computará como jornada efectiva. 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.

j) 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.

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.

Artículo 19. Excedencias, Excedencias Voluntarias

El trabajador con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia, sin derecho a retribución, de duración superior a 6 meses e inferior a 5 años, por razones personales.

El trabajador solicitará el reingreso en la empresa 30 días antes de la finalización de la excedencia.

En caso de no existir vacantes, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzcan u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo, si lo hubiere, con el salario correspondiente a esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante en la suya propia.

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 20. Salario Base

La tabla de salarios para el año 2013, que es la que figura como Anexo II al presente texto, se mantiene inalterable conforme a las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén de fecha 21-3-2012 correspondiente al año 2012.

La subida salarial para 2014 será el resultado de incrementar las tablas del 2013 en un 0,5%.

La subida salarial para 2015 será el resultado de incrementar las tablas del 2014 en un 0,5%.

Artículo 21. Prima de Asistencia

Se establece una prima de asistencia de 3,80 € diarios que la percibirán los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen su jornada diaria, siendo de carácter inabsorbibles dicha prima.

Artículo 22. Complemento por Permanencia en la Empresa

El 16-9-1999 quedó extinguido este concepto para contrataciones formalizadas a partir de dicha fecha, por lo que desde la misma no se generaría 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 cuatrienios en la cuantía del 6 por ciento, de los salarios que se fijan en la tabla salarial, con un tope máximo del 18%, computándose para la determinación de este beneficio la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiere sido su categoría.

En cuanto a los trabajadores que al 16-9-1999 hubieran superado el indicado tope máximo del 18% equivalente a 3 cuatrienios, se les garantizó de futuro el devengo que venían percibiendo a referida fecha.

La cuantía que resultó de dicha operación quedó congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en 15 pagas al año.

Artículo 23. Desplazamientos y Dietas

Los trabajadores que, por razón de su cometido, hubieran de desplazarse fuera del centro de trabajo, percibirán de la empresa los gastos que por ello se le produzcan y ellos mismos justifiquen.

Artículo 24. Horas Extraordinarias

En lo referente a las horas extraordinarias, se efectuará conforme a lo dispuesto en el presente convenio, siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas mientras exista la actual situación de empleo en esta provincia.

Si se realizan, se procederá de la forma siguiente:

El valor económico de la Hora Extraordinaria será igual a la cantidad resultante de incrementar un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, con la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria, siempre y cuando exista acuerdo entre la representación sindical y la empresa.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio una paga en cada uno de los meses de julio y diciembre, así como en el mes de



mayo.

Dichas pagas consistirán en 30 días de salario base mas Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede) en los meses de julio y diciembre y de 15 días de salario base más Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede) en el mes de mayo.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

Artículo 26. Participación en Beneficios

Las empresas establecerán, en favor del personal, un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios del modo que mejor se adopte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser inferiores, en ningún caso, al importe de una mensualidad de salario base mas Complemento por Permanencia en la Empresa (si procede).

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

Las empresas podrá prorratear esta gratificación a lo largo del año.

Artículo 27. Prima a Conductores

El personal que de manera habitual y no esporádica realice las tareas de conductor de las empresas afectadas por este convenio para el transporte de los materiales propios de la actividad percibirán una prima mínima de 89,39 € mensuales como compensación por los posibles desajustes de su jornada laboral que, dadas las condiciones y peculiaridades de este trabajo no es posible computar como horas extraordinarias.

Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes.

Artículo 28. Ayuda Escolar

En concepto de Ayuda Escolar se establece la cantidad de 60,00 euros anuales (curso académico) por hijo en edad escolar obligatoria (Educación Primaria y Secundaria, hasta los 16 años) que se acreditará mediante la matrícula del Centro docente.

Dicha ayuda no se considerará como concepto económico-retributivo y se abonará en el mes de septiembre.



Artículo 29. Hojas de Salarios

Se incluirá en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente.

Capítulo VI. Mejoras Sociales

Artículo 30. Preferente Colocación

El trabajador que causara baja en su empresa por enfermedad o accidente laboral tendrá derecho, si se rehabilitase, a la preferente colocación en su puesto de trabajo, otro de igual categoría o de categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto que efectivamente ocupe. En caso de que se hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, si existe en la plantilla esta vacante.

Artículo 31. Indemnización Por Incapacidad

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el cien por cien del salario que viniera disfrutando a partir del séptimo día de la fecha de la baja, teniendo las empresas que abonar las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Si la I.T. fuese derivada por accidente laboral, este complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Artículo 32. Seguro de Accidentes

Las empresas contratarán con una compañía aseguradora, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una póliza de seguro que cubrirá a todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, si como consecuencia de accidente de trabajo o «in itinere» o enfermedad profesional el trabajador es declarado por resolución firme de la Comisión Provincial de Evaluación o por sentencia firme de la Jurisdicción Laboral en alguno de los grados de invalidez y con las cantidades que más adelante se señalan:

Fallecimiento	30.000 €
Gran Invalidez	30.000 €
Incapacidad Permanente Absoluta	25.000 €
Incapacidad Permanente Total	20.000 €

Incapacidad Permanente Parcial Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo

Se entiende que la única obligación de la Empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

La obligatoriedad del presente artículo no podrá ser exigida a las empresas en el caso de que por la compañía aseguradora se exija al trabajador informe o informes de padecimientos y dolencias y éste se niegue a facilitarlos.

Capítulo VII. Garantías Sindicales

Artículo 33. Comité de Empresa o Delegados de Personal

Es el órgano unitario de representación de todos los trabajadores en el seno de la empresa, y entre otras le corresponde las siguientes funciones:

- a).-Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, pudiendo elegir, en aquellas empresas que corresponda, un vigilante de Seguridad e Higiene.
- b).-Derecho a ser oído con carácter previo a toda decisión en supuestos de sanciones y despidos.
- c).-Derecho a la negociación colectiva.

Estos derechos se consideran mínimos, sin perjuicio de los que contempla la vigente legislación.

Artículo 34. Cuota Sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo solicitasen, 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, la cuantía de la cuota y la Central Sindical a la que corresponda.

La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento la persona designada de entre el personal de la misma, para que le sea entregada la totalidad de cuotas mensualmente de dicha Central Sindical o la entidad

Bancaria donde se ingresará dicha cuantía.

Capítulo VIII. Seguridad e Higiene

Artículo 35. 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, R.D. 39/97, sobre prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente en la materia.

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 realizará en jornada laboral.

Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 60 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 2 representantes de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios.

Artículo 36. Ropa de Trabajo

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, las empresas tendrán obligación de facilitarles dos equipos de ropa de trabajo al año, que se entregarán en el mes de enero. Para los conductores, se les facilitará un cuero o similar cada cuatro años. Si por la naturaleza del trabajo fuese necesario más de dos equipos anuales, las empresas facilitarán los que fuesen necesarios, siempre que el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Igualmente, las empresas facilitarán, si el puesto de trabajo lo requiere, los equipos de protección individual necesarios.

Artículo 37. Reconocimiento Médico

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, que será voluntario, excepto para aquellos puestos que en aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento tengan el carácter de obligatorio.

Artículo 38. 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 39. Igualdad en el Trabajo

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.

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.

Capítulo IX. Vigilancia e Interpretación del Convenio

Artículo 40. 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 dos vocales de la representación empresarial y dos 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.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, 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: Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.

Por la parte social: Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación nº 30-2ª Plta. de Jaén, y Comisiones Obreras, C/ Castilla, 8 - 3ª Planta de JAEN.

Capítulo X. Cláusula de Inaplicación Salarial

Artículo 41. Cláusula de Inaplicación Salarial

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.





Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o



abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T..

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar

desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo XI. Canon Convenio

Artículo 42. Canon Convenio

El proceso de negociación colectiva y su resultado en la materialización de un convenio afecta muy directamente a las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación y por ello es conveniente y necesaria la participación e implicación de todas las empresas afectadas.

Con el objetivo de hacer partícipes en el proceso de negociación colectiva y para poder atender los gastos derivados del mismo así como la múltiple información requerida sobre cuestiones relativas al convenio colectivo que se producen durante la vigencia del mismo, se establece que las empresas que, no siendo asociadas a la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, estén afectadas por el presente convenio, y que de forma voluntaria consideren que es necesario colaborar sumándose así a todas aquellas que lo vienen haciendo desde hace más de una treintena de años por su pertenencia a la referida organización, aportarán la cantidad expresada en la siguiente escala con el fin de colaborar con los gastos derivados de la negociación colectiva:

• Empresas de hasta 3 trabajadores	30 euros
• Empresas de hasta 6 trabajadores	45 euros
• Empresas de hasta 12 trabajadores	60 euros
• Empresas de hasta 18 trabajadores	75 euros
• Empresas de hasta 25 trabajadores	90 euros
• Más de 25 trabajadores	150 euros

Esta cantidad se abonará en cada año de vigencia del convenio.

La mencionada cantidad podrá ingresarse en la cuenta corriente número 0237.0106.10-9168528713 de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios.

DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 43. Adaptación al Nuevo Sistema de Clasificación Profesional

Las partes acuerdan constituir la Comisión Negociadora en el tiempo más breve posible desde la publicación del presente convenio en el BOP con la finalidad de realizar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales).



ANEXO I

RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

RECIBO FINIQUITO Nº: _____

Don _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ 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.



ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

TABLA SALARIAL AÑOS 2013

TABLA
SALARIAL
AÑO 2013MENSUAL
EUROS

GRUPO I

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Titulado de Grado Superior.....	1.331,34
Titulado de Grado Medio.....	1.162,79
Ayudante Técnico Sanitario.....	1.050,44

GRUPO II

PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO

Director	1.416,30
Jefe de División.....	1.303,29
Jefe de Personal.....	1.275,07
Jefe de Compras.....	1.275,07
Jefe de Ventas	1.275,07
Encargado General	1.275,07
Jefe de Sucursal.....	1.162,79
Jefe de Almacén.....	1.162,79
Jefe de Grupo.....	1.106,58
Jefe de Sección Mercantil.....	1.033,54
Encargado de Establecimiento Comprador Vendedor.....	1.022,34
Viajante.....	1.033,54
Corredor de plaza.....	1.022,54
Dependiente 25 o más años.....	994,24
Dependiente de 22 A 25 años.....	923,97
Dependiente Mayor (10 % mas que el de 25 años).....	1.093,71
Ayudante.....	881,88
Aprendiz de Primer Año.....	499,96
Aprendiz de Segundo Año.....	539,26
Aprendiz de Tercer Año.....	612,30
Aprendiz de Cuarto Año.....	645,93

GRUPO III

PERSONAL NO TITULADO:

Director.....	1.443,63
Jefe de División.....	1.303,25
Jefe Administrativo.....	1.196,46
Secretario /a	1.005,52
Contable.....	1.033,54
Jefe Sección Administración.....	1.129,11

TABLA
SALARIAL
AÑO 2013

**MENSUAL
EUROS**

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Contable, Cajero o Taquimecanógrafo en Idioma Extranjero....	1.033,54
Oficial Administrativo u Operador Maquina Contable.....	994,31
Auxiliar Administrativo o Perforista.....	881,88
Aspirante de 16 a 18 años.....	623,49
Auxiliar de Caja de 16 A 18 años.....	623,49
Auxiliar de Caja de 18 a 20 años.....	803,34
Auxiliar de Caja de 20 a 22 años.....	836,96
Auxiliar de Caja de 22 a 25 años.....	870,64
Auxiliar de Caja de 25 años.....	904,44
Auxiliar de Caja Mayor de 25 años.....	920,13

GRUPO IV

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

Jefe de Sección de Servicios.....	1.106,58
Dibujante.....	1.162,79
Escaparatista.....	993,83
Ayudante de Montaje	803,34
Delineante.....	938,15
Rotulista.....	938,15
Cortador.....	1.022,34
Visitador.....	938,15
Ayudante de Cortador	925,23
Jefe de Taller	925,23
Profesional de Oficio de 1ª.....	842,61
Capataz	848,12
Profesional de Oficio de 2ª.....	831,33
Mozo Especializado.....	820,16
Telefonista.....	820,16
Mozo.....	792,06

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:

TABLA
SALARIAL
AÑO 2013

ART. 17.- RETRIBUCIÓN VACACIONES.....	65,55
ART. 21.- PRIMA DE ASISTENCIA.....	3,80
ART. 27.- PRIMA A CONDUCTORES.....	89,39

Jaén, a 26 de Julio de 2013.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral,



Andalucía

Comercio de Materiales de Construcción

BOP 145, 31 de julio del 2013

Página 23 de 23

MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

