

# CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Construcción de la provincia.*

ANUNCIO

Código n.º 4601065.

Libro: 6/5.

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de construcción de la provincia de Valencia, suscrito el 6/7/2006 por la comisión negociadora formada por la Asociación Empresarial Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción, UGT-Comercio y CC.OO.-Comercio (no firman los representantes del sindicato C.G.T.), presentado en este Organismo con fecha 11/7/2006; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 20 de julio de 2006.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CONSTRUCCION PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA.**

**ARTICULO 1.º AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio será obligatorio para las empresas del sector de Comercio de Materiales de Construcción, que radiquen en la provincia de Valencia.

**ARTICULO 2.º VIGENCIA**

Su vigencia, de carácter bianual, a todos los efectos será desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Los atrasos se harán efectivos en un plazo máximo de 30 días, contados a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

**ARTICULO 3.º TABLA DE SALARIOS**

El salario base afectado por el presente Convenio es el que se especifica en el Anexo I, y supone un incremento del 3,5% sobre las retribuciones revisadas de 2005.

Las retribuciones citadas se revisarán en el exceso que presente el IPC a 31 de diciembre de 2006 sobre el porcentaje del 3,5% por cien con efectos retroactivos a 1 de enero de 2006.

Para 2007, se incrementarán las retribuciones del Anexo I, actualizadas, en su caso, con sujeción al párrafo anterior, en el índice de inflación previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto.

Las retribuciones pactadas para 2007 se revisarán en el exceso que presente el IPC a 31 de diciembre de dicho año, sobre el porcentaje de incremento pactado en el Convenio para 2007, y la revisión surtirá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2007.

**ARTICULO 4.º ANTIGÜEDAD**

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir de 1 de enero de 1997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados con el carácter de retribución no absorbible ni compensable.

**ARTICULO 5.º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y que corresponden a julio, Navidad y beneficios, abonándose todas ellas a salario base más antigüedad.

Dichas pagas se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de beneficios: del 15 al 20 de marzo.

Paga de julio: del 15 al 20 de julio.

Paga de Navidad: del 15 al 20 de diciembre.

**ARTICULO 6.º DIETAS**

Todos los trabajadores que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la misma, disfrutarán de las siguientes compensaciones durante la vigencia del Convenio:

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 39,34 euros diarios para el año 2006. No obstante la cuantía de la dieta completa en casos especiales y previa justificación del gasto, podrá elevarse a 41,79 euros.

Para 2007 el incremento del concepto de dieta completa se ajustará a las normas que para las retribuciones salariales se establece en el artículo 3.

La revisión económica del importe de dieta en los dos ejercicios, en el supuesto de desviación del IPC, se ajustará, asimismo, a las normas del artículo 3, aunque sin efectos retroactivos.

Media dieta: Se devengará cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La retribución será de 14,12 euros diarios para el año 2006. Para 2007 se aplicará igual porcentaje de incremento que el previsto para la dieta entera, ajustándose la revisión por desviación del IPC a iguales normas.

No tendrá derecho el trabajador a dieta y media dieta, cuando el centro de trabajo coincida con su residencia habitual.

**ARTICULO 7.º PRENDAS DE TRABAJO**

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las diversas actividades que el uso viene aconsejando; la provisión de tales prendas de trabajo se hará al comenzar la relación laboral y en número de dos equipos al año.

**ARTICULO 8.º JORNADA LABORAL**

La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, con un máximo de 9 horas diarias.

La jornada ordinaria anual se establece en 1.792 horas para los años 2006 y 2007.

**ARTICULO 9.º HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.-Se sumarán a las doce mensualidades las tres pagas extraordinarias.

Segundo.-Se dividirá por las 1.792 horas para los años 2006 y 2007.

Tercero.-A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

**ARTICULO 10.º VACACIONES**

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas y procurando que su disfrute se realice preferentemente, en el periodo de

verano, siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a las empresas.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse en dos periodos como máximo, siendo uno de ellos como mínimo de 21 días y a disfrutar en verano.

El comienzo de las vacaciones será lunes o principio de mes. Cuando el inicio coincida con el primer día del mes y éste sea sábado, domingo o festivo, se empezará a contar los días naturales a partir del primer día hábil siguiente.

#### ARTICULO 11.º FIESTAS

Los días 26 de diciembre, lunes siguiente al Domingo de Resurrección y la tarde del 24 de diciembre, tendrán carácter de festivos.

En el supuesto de que el lunes siguiente al Domingo de Resurrección fuese festivo, se sustituirá por el día laborable anterior al 19 de marzo en la ciudad de Valencia o por el laborable anterior o posterior a una de las fiestas locales en los restantes municipios de la provincia.

#### ARTICULO 12.º PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de la empresa dispondrá de las siguientes licencias retribuidas:

15 días en caso de matrimonio.

Hasta 5 días al año en caso de atender personalmente asuntos que no admitan demora, por el tiempo indispensable y aportando justificante a la empresa: el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de dicho permiso, siempre que las circunstancias lo permitan.

Hasta 5 días en caso de muerte o entierro del cónyuge, ascendientes o hermanos.

Hasta 5 días por enfermedad del cónyuge, padres o hijos; y por nacimiento de hijo.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La empresa podrá prorrogar la licencia siempre que se solicite debidamente.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones.

El derecho a las licencias pactadas se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro oficialmente reconocido.

No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

#### ARTICULO 13.º CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por las Leyes 63/1997, de 26 de diciembre, y 12/2001, de 9 de julio, se regirán por dicha normativa con las siguientes variaciones:

##### CONTRATOS EN PRACTICAS

Duración: Mínima 6 meses, máxima 2 años.

Retribución: 90 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato.

Periodo de prueba: Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio. Tres meses para los celebrados con trabajadores en posesión del título de grado superior.

##### CONTRATOS PARA LA FORMACION

Duración: Mínima 6 meses, máxima 2 años.

Retribución: 100 por 100 de la correspondiente a la categoría profesional para la que sea objeto de contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos a suscribir se ajustará a los límites del Real Decreto 2.317/1993, quedando excluidas de esta forma de

contratación las categorías de mozo, cobrador, peón, telefonista, conserje, vigilante y personal de limpieza.

Se respetarán en todo caso las condiciones económicas de los contratos suscritos no acogidos a la Ley 63/1997, para los que regirá la Tabla Salarial del Convenio vigente en cada momento.

#### ARTICULO 14.º CONTRATOS TEMPORALES

La duración máxima de los contratos de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, autorizados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un periodo de 18.

En caso de que se concierte por un periodo inferior podrán ser prorrogados por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los límites máximos.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario, siempre que la duración total del contrato sea igual o superior al año.

#### ARTICULO 15.º CATEGORIA DE LOS CONDUCTORES

Los conductores de vehículos que tengan en propiedad el carnet de conducir de la clase C-1 y conduzcan asimismo vehículos de 3.500 o más kilogramos de peso bruto, serán considerados, a efectos de categoría profesional, oficiales de primera de oficio.

#### ARTICULO 16.º MOZO CARRETILLERO.

Los trabajadores con categoría profesional de mozo que, entre sus funciones habituales esté incluida la conducción de carretilla elevadora, tendrán la categoría profesional de mozo especializado cuando estén en posesión del carnet de conducir B y cuenten con formación específica en prevención de riesgos laborales, así como cualquier formación que se exija en adelante por alguna disposición legal.

#### ARTICULO 17.º RETRIBUCIONES ESPECIALES

Los trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirán durante la vigencia del contrato y con anterioridad a la finalización de éste, el importe de dos mensualidades de las retribuciones del Convenio.

El trabajador, a estos efectos, deberá preavisar de forma fehaciente su decisión.

Se exceptúa el supuesto de despido procedente.

#### ARTICULO 18.º SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

#### ARTICULO 19.º PROTECCION A LA MATERNIDAD

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

#### ARTICULO 20.º PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de la construcción y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa realizará reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, siendo estos últimos de libre aceptación por el trabajador.

La periodicidad de dichos reconocimientos será la que determinen los servicios de vigilancia de la salud contratados por la empresa en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y de las condiciones personales del trabajador.

**ARTICULO 21.º FORMACION CONTINUA**

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del III Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriben con posterioridad.

**ARTICULO 22.º CESE EN EL SERVICIO**

Los trabajadores deberán preavisar a la empresa, cuando causen baja en la misma, con 15 días de antelación; de no preavisar, perderán el derecho a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones; dichas cantidades se destinarán a un fondo social de la empresa a favor de los trabajadores.

El trabajador deberá comunicar el cese por escrito, debiéndole firmar la empresa una copia como prueba de recepción.

**ARTICULO 23.º TABLON DE ANUNCIOS**

Para las empresas de tres o más trabajadores, será obligatoria la colocación de un tablón de anuncios para la información laboral y sindical de los trabajadores.

**ARTICULO 24.º COMISION PARITARIA**

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por 4 miembros, 2 de la parte económica y 2 de la parte social.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Actualización del Convenio en el supuesto de existencia de disposiciones de carácter general que exija la acomodación a las mismas del articulado del Convenio.
- Dar interpretación a los textos del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiéndose convocar con una antelación de al menos 5 días hábiles.

Para que dicha Comisión quede constituida válidamente, será necesaria la concurrencia de la totalidad de sus miembros.

**ARTICULO 25.º DENUNCIA DEL CONVENIO**

Finalizada la vigencia del Convenio, quedará denunciado automáticamente.

El contenido normativo del presente Convenio mantendrá su vigencia durante el periodo de prórroga, y tras la denuncia de las partes hasta tanto no se haya negociado el siguiente.

**ARTICULO 26.º LEGISLACION APLICABLE**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y disposiciones concordantes y complementarias.

**ANEXO I.—TABLA DE SALARIOS 2006**

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (EUROS)
Titulado superior.....	932,94
Titulado grado medio.....	883,20
Jefe de personal, compras, ventas, encargado general .....	873,36
Jefe de sucursal (almacén o ventas) .....	834,73
Jefe sección mercantil (encargado establecimiento), viajante o corredor de plaza .....	815,76
Dependiente .....	756,86
Ayudante .....	729,93
Contable .....	824,28
Oficial Administrativo.....	794,82
Auxiliar Administrativo .....	722,82
Profesional de oficio de primera.....	798,29
Profesional de oficio de segunda .....	756,86
Profesional de oficio de tercera .....	722,82
Mozo especializado, cobrador .....	708,41
Mozo, peón, telefonista y conserje .....	695,31
Vigilante, limpiadora/a.....	695,31

**ANEXO II.—CLAUSULA DE DESCUELGUE**

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación del régimen salarial del Convenio

del periodo 2006-2007 para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los dos años anteriores (2004-2005).

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgue, que deberán presentarse dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, y en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la Comisión Paritaria.

**ANEXO III.—ACCION SINDICAL**

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical de la empresa: La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter muy grave. En el caso de sanciones de carácter muy graves a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

**VIOLENCIA DE GENERO**

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.