C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo.

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio de Ultramarinos y Similares de la provincia de Valencia (código 46000325011981).

ANUNCIO

Resolución de fecha 30 de abril de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio de Ultramarinos y Similares de la provincia de Valencia. Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 26 de febrero de 2014 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el Gremio de Ultramarinos de Valencia y Unió Gremial y, de la otra, por U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las conselleries en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las conselleries de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 30 de abril de 2014. La Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE VALENCIA Y PROVINCIA 2014-2017

Art. 1º.- Ámbito de aplicación: El presente Convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio de Ultramarinos, incluidos autoservicios, de Valencia y provincia.

En consecuencia se regirán por este convenio todos los empleados y trabajadores encuadrados en los correspondientes centros de trabajo de la expresada actividad.

Este Convenio quedará automáticamente asimilado en el caso de que se negocie un convenio marco a nivel nacional, debiendo acogerse inmediatamente a las estipulaciones de dicho convenio marco.

Art. 2º.- Vigencia y duración: Este Convenio comenzará su vigencia el día 1 de enero de 2014 a todos los efectos, tanto económicos como sociales, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

«Boletín Oficial» de la provincia por la Autoridad Laboral, finalizando dicha vigencia el 31 de diciembre del 2017 excepto en sus aspectos económicos que serán los especificados en el artículo 4º. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento inicial o correspondientes prórrogas.

Se fija como plazo mínimo el de dos meses, después de la publicación del presente Convenio, para que las empresas abonen a sus trabajadores la liquidación de atrasos salariales producidos por la aplicación de los pactos económicos resultantes.

Así mismo y de acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo se acudirá a los mecanismos de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (T.A.L).

Art. 3º.- Condiciones más beneficiosas: Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su totalidad, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando, mas no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar a nuevo personal con lo aquí establecido.

Art. 4º.- Salarios: Para los años de vigencia del convenio se establece un aumento salarial del 1%.

Año 2014.- A las tablas en vigor a 31/12/13 se les aplicará un incremento del 1’% desde el 1 de enero de 2014. Una vez conocido el IPC real de 2014, si éste, incrementado con el 0’10%, fuera superior al 1’5% se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2014 con la diferencia resultante.

Año 2015.- Sobre las tablas vigentes, y en su caso revisadas, a 31 de diciembre de 2014, se aplicará un incremento del 1% desde el 1 de enero de 2015. Una vez conocido el IPC real de 2015, si éste, incrementado con el 0’10%, fuera superior al 1’5% se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2015 con la diferencia resultante.

Año 2016.- Sobre las tablas vigentes, y en su caso revisadas, a 31 de diciembre de 2015, se aplicará un incremento del 1% desde el 1 de enero de 2016. Una vez conocido el IPC real de 2016, si éste, incrementado con el 0’10%, fuera superior al 1’5% se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2016 con la diferencia resultante.

Año 2017.- Sobre las tablas vigentes, y en su caso revisadas, a 31 de diciembre de 2016, se aplicará un incremento del 1% desde el 1 de enero de 2016. Una vez conocido el IPC real de 2016, si éste, incrementado con el 0’10%, fuera superior al 1’5% se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2016 con la diferencia resultante.

Art. 5º.- Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios: Las empresas establecerán a favor del personal, además de las tradicionales y conocidas pagas de Verano y Navidad, una paga anual en función de beneficios, sin que pueda ser menor, en ningún caso, al importe total de los emolumentos que perciba por una mensualidad el trabajador. El pago se efectuará dentro del primer trimestre de cada año y referida al año anterior.

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

Art. 6º.- Horas extraordinarias: Con el objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento de la normativa al respecto.

No obstante, de exceder la jornada laboral a la inicialmente establecida, estas horas extraordinarias podrán compensarse por iguales períodos de descanso o por el pago de un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Art. 7º.- Periodos de prueba: El período de prueba para el personal de nuevo ingreso no podrá exceder de 6 meses para los Técnicos y Titulados, ni de 2 meses para el resto de personal.

Art. 8º.- Jornada laboral: La jornada máxima queda fijada en 1782 horas anuales, en 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio, a estos efectos, los trabajadores disfrutarán de un día de libre disposición, cuya fecha de disfrute deberán pactar con la empresa, en caso de no poderlo pactar, se acumulará automáticamente al periodo vacacional.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con la posibilidad de llegar a 10 horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, en un máximo de veinte jornadas al año, las empresas deberán confeccionar, durante el mes de enero el calendario anual, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador deba disponer de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla, para asegurar la debida atención al consumidor.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, sino por mutuo acuerdo empresa trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo quedará subsumido en él.

Excepcionalmente, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de octubre, los trabajadores disfrutarán de su medio día de descanso los sábados por la tarde.

El calendario laboral redactado en enero, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en festivos y domingos.

Art. 8º bis.- Flexibilidad horaria: Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornadas fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

3.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refieres el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Art. 9º.- Vacaciones: El período de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales.

El disfrute de las vacaciones podrá ser distribuido en dos períodos, siempre que uno de ellos sea al menos de 16 días y precisamente dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Tanto en el caso de disfrute partido de las vacaciones, como el hacerlo fuera del período citado conllevará el incremento de un día más de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá en caso de hospitalización y mientras dure la baja que motivó la hospitalización del trabajador, el cual tendrá derecho una vez sea dado de alta a disfrutar del resto de días de vacaciones que le quedaran pendientes en el momento de la hospitalización.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan. El periodo de disfrute se establecerá de mutuo cuerdo excepcionando en el supuesto de IT los periodos punta de producción.

Art. 10º.- Licencias: Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial por el presente Convenio, será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de efectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

• 15 días por matrimonio del trabajador,
• 3 días por nacimiento de hijo o hija o adopción, o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que conviva.
• 3 días por accidente, fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de 4 días. El disfrute de este permiso, en los casos de enfermedad grave u hospitalización podrá realizarse en días alternos desde el hecho causante hasta que dure la hospitalización
• 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
• Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el acompañamiento de menores de 16 años a consulta médica. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
• 2 días por traslado de domicilio habitual.
• Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.
• Las trabajadoras embarazadas, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (art. 26.4 L.P.R.L.)
• Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
• Permiso retribuido que excluye el de lactancia del ET: se podrá acumular el periodo de lactancia a continuación del permiso por maternidad en 22 días. Se establece una licencia no retribuida de hasta siete días por año para los supuestos siguientes:
• Para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de ocho años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.
• Con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos contemplados en el artículo 10 puntos 2 y 3.
La petición deberá hacerse por escrito justificando la causa y será concedido por las empresas siempre que haya causa justificada.

Art. 11º.- Prendas de trabajo: Aquellas empresas que así lo exijan, entregarán a sus empleados dos equipos al año, que será obligatorio, prohibiéndose utilizarlas fueras de la actividad laboral y comprometiéndose al buen uso, conservación y limpieza de las mismas.

Art. 12º.- Incapacidad laboral: En el caso de baja por Incapacidad Transitoria, las empresas abonarán a sus trabajadores durante los tres primeros días y por una sola vez al año el 50%; del cuarto al vigésimo día el 75%; y a partir del vigésimo primer día el 80% del salario más la antigüedad.

Art. 13º.- Prestaciones excepcionales: Al producirse la jubilación de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se abonará por la empresa, con carácter excepcional, el importe íntegro de dos mensualidades, de las establecidas en las tablas salariales del presente Convenio con la correspondiente antigüedad, en su caso, a los que llevaren más de diez años de servicio en la misma empresa.

Igualmente se abonarán dos mensualidades a los derechohabientes del trabajador que en el momento de su fallecimiento llevare prestados servicios a la empresa, al menos, durante dos años.

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

Art. 14º.- Clasificación del personal: A efectos de establecer la debida clasificación del personal, se estará a lo que la norma de aplicación fije en cada momento.

Art. 15º.- Acción sindical: La empresa respetará el derecho del trabajador a estar sindicado y no le perjudicará de forma alguna, ni podrá despedirle por causas de afiliación o militancia sindical. En relación a la representatividad, se estará a lo que dispone el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16º.- Manipulador de alimentos: Se establece la obligatoriedad, cada cuatro años, de la revisión sanitaria conducente a la consecución o renovación del Carnet de Manipulador de Alimentos.

Art. 17º.- Jubilación parcial y/o anticipada: En lo referente a materias de jubilación se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Art. 18º.- Comisión paritaria: En cumplimiento de la legislación vigente la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, en todas aquellas cuestiones que deriven del mismo.

La comisión paritaria se compondrá de un Presidente que será designado por las partes de entre sus componentes: cuatro vocales designados por cada una de las partes; 2 por cada una de las centrales sindicales firmantes, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y 4 por la Patronal. Para que esté válidamente constituida se requerirá la presencia de al menos 2 miembros de cada una de las partes, social y patronal, siendo indispensable la presencia del Presidente.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación arbitraje y vigilancia de su cumplimiento y entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el art 91 del E.T.

2) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso modificación del convenio durante su vigencia, En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los art 87y88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materias de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los art 41.6y 82.3 respectivamente.

4) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales.

Art. 19º.- Legislación aplicable: En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general o la especial aplicable al comercio, vigente en cada momento.

Art. 20º.- Movilidad: En los supuestos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el art 39 del

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

TRET, si bien se establecerá un preaviso de treinta días naturales anteriores a la efectividad del cambio de funciones del trabajador. El periodo en el que se podrán desempeñar funciones inferiores a la categoría ostentada por el trabajador será de tres meses como máximo. En caso de realizarse funciones de categoría superiores excedidos los seis meses de desempeño de la misma pasara a consolidar dicha categoría superior.

Art. 21º.- Descuelgue: Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, 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.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período 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 período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

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 de la presente ley, 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 período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período 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 período 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.

Art. 22º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15. 1.b) del Estatuto de los Trabajadores por una duración de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

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.

Art. 23º.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo Las empresas, cuando existan probadas razones, económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ajustándose a la normativa legal.

Art. 24º.- Trabajo en domingos y festivos: Las partes firmantes del presente Convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en festivos y domingos.

No obstante de abrirse los establecimientos en dichos días, acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 50% sobre el importe de la hora ordinaria, dichas horas se computarán a efectos del cómputo medio anual.

Art.25º.- Contratos formativos: Se podrán realizar contratos en la modalidad formativa para la categoría de Ayudante de dependiente, con una duración máxima de dos años, correspondiendo los salarios siguientes:

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

1.er año el 80% del salario del ayudante;

2º año el 85% del salario del ayudante.

Estos porcentajes se consideran mínimos y en cualquier caso se aplicaría cualquier norma más favorable para el trabajador.

Art. 26º.- Comisión contra la competencia desleal: Las Organizaciones firmantes consideran que el intrusismo y la competencia desleal, son un mal sistema económico que afecta gravemente a la estabilidad del mismo, perjudicando los intereses legítimos tanto de los empresarios del sector como de los trabajadores, y acuerdan llamar la atención a las diferentes Administraciones, ya que sin su decidida actuación será imposible su erradicación.

Esta Comisión será la encargada de actuar conjuntamente con las Administraciones en la prevención y denuncia del intrusismo, competencia desleal y economía sumergida.

Estará compuesta por, al menos, dos representantes del Gremio de Ultramarinos y uno por cada uno de los sindicatos firmantes, y se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y como mínimo cada cuarenta y cinco días para proceder a elaborar conjuntamente los documentos referidos a las irregularidades que se hayan detectado en el sector y presentar las denuncias a que hubiere lugar, en su caso, ante la Autoridad competente.

Art. 27º.- Formación: Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriban con posterioridad. Art. 28º.- Violencia de Género: La trabajadora o trabajador 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, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador 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 a la trabajadora o trabajador 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 la trabajadora o trabajador. Terminado este período la trabajadora o trabajador 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 de la trabajadora o trabajador 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 períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, 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

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa. Si una trabajadora o trabajador, 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 de la trabajadora o trabajador. 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 de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Art. 29º.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

29.1) Reducción de jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el T.R.E.T, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

29.2) Paternidad.- El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del T.R.E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del T.R.E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

29.3) Excedencias.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a

STICS INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Indústria, el Comerç i els Serveis

C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso previsto en este convenio y deberá ser solicitada al empresario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática.

ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el DOGV el 8 de julio de 2010, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES PARA EL 2014

CATEGORÍAS PROFESIONALES	
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.243'20 €
TITULADO/A GRADO MEDIO	987'76 €
DIRECTOR/A GERENTE	1.751'55 €
JEFE/APERSONAL, ENCARGADO GENERAL, JEFE DE COMPRAS, JEFE/A DE VENTAS	1.074'62 €
JEFE/A DE ALMACÉN	1.028'87%
JEFE/A DE SUCURSAL, ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	988'12€
JEFE/A DE SECCIÓN, JEFE DE SECCIÓN DE ALMACÉN	1.243'20€
DEPENDIENTE/A MAYOR	952'18 €
DEPENDIENTE/A CON MAS DE 3 AÑOS, EN CATEGORIA	879'26 €
DEPENDIENTE/A CON MENOS DE 3 AÑOS	844'41 €
AYUDANTE CON MAS DE 2 AÑOS, EN CATEGORIA	799'46 €
AYUDANTE CON MENOS DE 2 AÑOS	758'87 €
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1007'32 €
JEFE/A SECCIÓN ADMINISTRATIVA	952'17 €
CAJERO/A, CONTABLE, TAQUIMECANÓGRAFO/A CON IDIOMA EXTRANJERO	916'21 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A, OPERADOR MAQUINA CONTABLE	878'78 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 2ª	844'41 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A CON MAS DE 2 AÑOS EN CATEGORIA	800'08 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ACON MENOS DE 2 AÑOS	758'05 €
AUXILIAR DE CAJA, HASTA 2 AÑOS EN LA CATEGORIA-	729'99 €
AUXILIAR DE CAJA, DE 2 A $ AÑOS EN LA CATEGORIA--	736'54 €
AUXILIAR DE CAJA, CON MAS DE 4 AÑOS EN LA CATEGORIA	772'49 €
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
ESCAPARATISTA, CAPATAZ	878'78 €
ROTULISTA	799'46 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A, CHÓFER	776'10 €
MOZO/A	737'91 e
ENVASADOR/A, ABASTECEDOR/A, TELEFONISTA	730'43 e
PERSONAL SUBALTERNO	
VIGILANTE DE NOCHE	799'46 €
COBRADOR/A, CONSERJE, ORDENANZA, PORTERO/A	731'47 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (SALARIO HORA)	5'49 €