

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Ultramarinos y similares de la provincia de Valencia (Código 46000325011981).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del 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 señalado anteriormente, suscrito el día 8 de junio de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la asociación empresarial Unión Gremial y, de la otra, por UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 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 Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, 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, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 27 de septiembre de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE VALENCIA Y PROVINCIA 2018-2020

Preámbulo.- El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores P.V. y Comisiones Obreras P.V. en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte la Unión Gremial, en representación de las empresas afectadas.

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, o autonómico 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 2018 a todos los efectos, tanto económicos como sociales, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia por la Autoridad Laboral, finalizando dicha vigencia el 31 de diciembre del 2020 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 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 acudiría 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 vengán 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 de:

Año 2018.- Serán las tablas resultantes en el anexo II, que son el equivalente a un incremento del 1'5% sobre las tablas del 2017.

Año 2019.- Sobre las tablas vigentes del 2018, se aplicará un incremento del 2,5% a los grupos I, II y III y un incremento del 1'5% a los grupos IV y V desde el 1 de enero de 2019. Una vez conocido el IPC real de 2019, si éste, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2019 con la diferencia resultante.

Año 2020.- Sobre las tablas vigentes, y en su caso revisadas, a 31 de diciembre de 2019, se aplicará un incremento del 2,5% a los grupos I, II y III y un incremento del 1'5% a los grupos IV y V desde el 1 de enero de 2020. Una vez conocido el IPC real de 2020, si éste, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2020 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.

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 con el pago de un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo o su equivalente en tiempo de descanso.

Art. 7º.- **Periodos de prueba:** El período de prueba para el personal de nuevo ingreso no podrá exceder de 6 meses para los grupos V y IV, ni de 2 meses para el grupo III, ni de 1 mes para los grupos I y II.

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, que se considerará jornada efectiva de trabajo para el cálculo anual de jornada, 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, además del domingo correspondiente o día que se pacte.

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 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 computo 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 refiere 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 que se considerará jornada efectiva de trabajo para el cálculo anual de jornada,

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 período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El período de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo excepcionando en el supuesto de IT los períodos 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.

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 hasta el 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 el 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 18 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 período 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 su-puestos 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 pun-tos 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 fuera 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%. de la base reguladora del mes anterior a la IT.

Art. 13º.- Prestaciones excepcionales: Al producirse la jubilación de los trabajado-res 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 lleven 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.

Art. 14º.- Clasificación del personal: A efectos de establecer la debida clasificación del personal, se estará conforme se relaciona en el anexo I.

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, de la revisión sanitaria conducente a la consecución o renovación del Carnet de Manipulador de Alimentos.

Art. 17º.- Jubilación parcial y/o anticipada:

Se establece la jubilación parcial de mutuo acuerdo para las empresas, a requeri-miento del trabajador/a, a los sesenta y un años, con aplicación de lo que determi-na el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 12, apartado 6. Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condi-ciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Aquellos trabajadores que al cumplir la edad conveni-da de jubilación no acreditasen el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigido. De conformidad con las normas, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo, de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir la edad de jubilación.

Art. 18º.- Comisión paritaria: En cumplimiento de la legislación vigente la Comi-sión Paritaria será el órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Con-venio, 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 esta-blecidas 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 cues-tiones 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 modifica-ción del convenio durante su vigencia, En su caso, deberá incorpo-rarse a la comi-sión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurren-cia de los requisitos de legitimación previstos en los art 87y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las dis-crepancias tras la finalización del periodo de consultas en materias de mo-dificación 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 sustan-cial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabaja-dores 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 so-lución 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 apli-cable al comercio, vigente en cada momento.

Art. 20º.- Movilidad: En los supuestos de movilidad funcional se estará a lo dis-puesto en el art 39 del 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 osten-tada 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 concurren causas económicas, técni-cas, organiza-tivas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previs-to en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consul-tas 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 empre-sa, 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 resul-tados 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 ven-tas. 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 tri-mestre del año ante-rior.

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 produc-ti-vas 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 procedi-miento de consultas corresponderá a los sujetos indi-cados 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 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.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50% de los festivos autorizados como hábiles.

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

1.er año: el tiempo de trabajo efectivo será del 75%, el otro 25% se dedicará a formación, la retribución será la del grupo profesional de referencia para la cual se forma.

2º año el tiempo de trabajo efectivo será del 85%, el otro 15% se dedicará a formación, la retribución será la del grupo profesional de referencia para la cual se forma.

Estos contratos no se podrán concertar con trabajadores del grupo I

Contrato en prácticas: la duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años.

La retribución durante el primer año será del 75% y el segundo del 85% del salario fijado en las tablas salariales para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo

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 periodos 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 comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida im-procedentemente 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 una persona con diversidad funcional, 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 el tiempo que estipule la ley, 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 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.

Artículo 30.- Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio

cio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por el.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencia de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.

9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta, que repercuta negativamente en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fue calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

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 VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el DOGV el 9 de noviembre de 2017, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

IGUALDAD DE GÉNERO.

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las de más empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a.- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b.- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c.- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d.- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e.- El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f.- La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Grupos Profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Vigilante/a de noche, Ayudante/a con menos de 2 años, Auxiliar Administrativo/a con menos de 2 años, cobrador/a, conserje, ordenanza, portero/a, envasador/a, abastecedor/a, telefonista, auxiliar de caja hasta dos años en la categoría, personal de limpieza.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Auxiliar administrativo/a con mas de 2 años, ayudante/a con mas de 2 años, Rotulista, Mozo/a especializado/a, Cho-fer, Auxiliar de caja con mas de 4 años, Mozo/a, Auxiliar de caja de 2 a 4 años.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Dependiente/a mayor, Cajero/a, contable, ta-quimecanografo/a con idioma extranjero, dependiente con mas de 3 años, oficial administrativo/a, escaparatista, capataz, dependiente/a con menos de 3 años, oficial administrativo/a de 2ª.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de Grado Medio o Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Jefe/a de almacén, jefe/a de administración, jefe/a de sucursal, encargado/a de establecimiento, titulado/a grado medio.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

ANTIGUAS CATEGORIAS: Director/a gerente, Titulado/a Grado superior, Jefe/a de sección, Jefe/a de sección almacén, Jefe/a de personal, Encargado/a general, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, jefe/a de sección administrativa.

MOVILIDAD FUNCIONAL.

Las partes firmantes del presente convenio, consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional (grupos I a V) o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador/a a funciones de una categoría de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador/a que realice estas funciones

durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa o Representantes legales de los Trabajadores.

ANEXO II

TABLAS 2018		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.137,30 €	17.059,50 €
GRUPO IV	1.088,88 €	16.333,20 €
GRUPO III	930,54 €	13.958,10 €
GRUPO II	846,09 €	12.691,35 €
GRUPO I	803,13 €	12.046,95 €

NOTA: Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo salarios superiores a los indicados, mantendrán estos y sufriran los mismos incrementos salariales porcentuales que el resto.

ANEXO III

TABLAS 2019		
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V	1.154,36 €	17.315,39 €
GRUPO IV	1.105,21 €	16.578,20 €
GRUPO III	953,80 €	14.307,05 €
GRUPO II	867,24 €	13.008,63 €
GRUPO I	823,21 €	12.348,12 €