

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

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Ref: DTETV/ggc
Código nº 4600325
R.E. 10

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES de la provincia de Valencia, suscrito el 12/07/2010 por la comisión negociadora formada por el Gremio de Comerciantes de Ultramarinos y Similares de la provincia de Valencia, Unión Gremial, COVACO, CC.OO.-Comercio y U.G.T. - comercio, que fue presentado en este Organismo con fecha 23 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.
SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.
TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 2 de agosto de 2010.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES DE VALENCIA Y PROVINCIA 2010-2011

Artículo 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 del 2010 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 2011, 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.

Expresamente se pacta que la negociación del próximo Convenio, caso de existir denuncia, se iniciará el día 20 de enero del 2012.

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.

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 dos años de vigencia del convenio se establece un aumento salarial del IPC real resultante en cada año más un 0'30%.

Año 2.010.- A las tablas en vigor a 31/12/09 se les aplicará un incremento del 1'5% desde el 1 de enero de 2010. Una vez conocido el IPC real de 2010, si éste, incrementado con el 0'30%, fuera superior al 1'5% se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2010 con la diferencia resultante.

Año 2.011.- Sobre las tablas vigentes, y en su caso revisadas, a 31 de diciembre de 2010, se aplicará un incremento del 1'5% desde el 1 de enero de 2011. Una vez conocido el IPC real de 2011, si éste, incrementado con el 0'30%, fuera superior al 1'5% se revisarán al alza los salarios desde el 1 de enero de 2011 con la diferencia resultante.

Art. 5º.- Gratificación extraordinaria y participación en beneficios: Las empresas establecerán a favor del personal 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 por iguales periodos 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 período vacacional. Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con la posibilidad de llegar a 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. 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 acuerdo, exceptuando 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.

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.

- 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, 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 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 vigé-

simo 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 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 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 anticipada a los 64 años: Por acuerdo de las partes los trabajadores podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años, debiendo contratar el empresario a un trabajador inscrito como desempleado y por el tiempo de, al menos, el que le quede al trabajador sustituido para cumplir los sesenta y cinco años.

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 estará integrada por cuatro titulares y cuatro suplentes de la parte empresarial y por dos representantes de cada una de las centrales sindicales firmantes, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. En ambos casos, preferentemente aquellos que hayan formado parte de la negociación.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, dentro del plazo de ocho días siguientes a la petición, para adoptar los acuerdos o medidas oportunas a que hubiera lugar.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes a la reunión y de forma paritaria.

La Comisión Paritaria en primera convocatoria, en su totalidad o media hora más tarde en segunda, actuará con los que asistan, siempre que ambas partes estén representadas.

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: Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21º.- Descuelgue: No pactándose expresamente fórmula de descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82, punto 3º, párrafo tercero, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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, acogién-dose 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.- Contrato formativo (R.D. 8/1997): Se podrán realizar contratos en la modalidad formativa acogidos al RD 8/1997 para la categoría de Ayudante de dependiente, correspondiendo los salarios siguientes:

Trabajadores de 16 y 17 años, conforme dispone el R.D.

Trabajadores de 18 o más años: 1.er año el 80% del salario del ayu-dante; 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 Organizacio-nes 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 empre-sarios 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, com-petencia 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 desa-rrollar 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 asisten-cia 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 equi-valente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comuni-car 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 dura-ción inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actu-aciones 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 corres-pondientes 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 violen-cia 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 tra-bajador 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 geo-gráfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmi-sión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicoló-gica 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:

1) Reducción de jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la dis-minución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado cons-tituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa gene-rasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funciona-miento 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.

2) Paternidad.- El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supues-to 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 períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del T.R.E.T.

A partir del 1 de Enero de 2011 el permiso se ampliara a cuatro semanas.

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 úni-camente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la fi-nalización 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 ju-dicial 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.

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 ejerci-tado 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 período 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.

TABLAS SALARIALES (PROVISIONALES) DEL CONVENIO COLECTIVO DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES PARA 2010

CATEGORIAS PROFESIONALES	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.117,49 €
TITULADO GRADO MEDIO	887,88 €
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	791,32 €
DIRECTOR GERENTE	1.574,45 €
JEFE PERSONAL, ENCARGADO GENERAL, JEFE DE COMPRAS, JEFE DE VENTAS	965,97 €
JEFE DE ALMACÉN	924,84 €
JEFE DE SUCURSAL, ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	888,22 €
JEFE DE SECCIÓN, JEFE DE SECCIÓN DE ALMACÉN	1.117,49 €
DEPENDIENTE MAYOR	855,90 €
DEPENDIENTE CON MAS DE 3 AÑOS, EN CATEGORIA	790,35 €
DEPENDIENTE CON MENOS DE 3 AÑOS	759,03 €
AYUDANTE CON MAS DE 2 AÑOS, EN CATEGORIA	718,63 €
AYUDANTE CON MENOS DE 2 AÑOS	682,14 €
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	905,47 €
JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	855,90 €
CAJERO, CONTABLE, TAQ. CON IDIOMA EXTRANJERO	823,57 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO, OPERADOR MAQUINA CONTABLE	789,92 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º	759,03 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CON MAS DE 2 AÑOS EN CATEGORIA	718,63 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CON MENOS DE 2 AÑOS	681,40 €
AUXILIAR DE CAJA, HASTA 2 AÑOS EN LA CATEGORIA	656,18 €
AUXILIAR DE CAJA, DE 2 A 4 AÑOS EN LA CATEGORIA	662,08 €
AUXILIAR DE CAJA, CON MAS DE 4 AÑOS EN LA CATEGORIA	694,39 €
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
ESCAPARATISTA, CAPATAZ	789,92 €
ROTULISTA	718,63 €
MOZO ESPECIALIZADO, CHÓFER	697,64 €
MOZO	663,30 €

CATEGORIAS PROFESIONALES	
ENVASADOR/A, ABASTECEDOR/A, TELEFONISTA	656,58 €
PERSONAL SUBALTERNO	
VIGILANTE DE NOCHE	718,63 €
COBRADOR, CONSERJE, ORDENANZA, PORTERO	657,51 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (SALARIO HORA)	4,93 €

2010/26577