

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 9 de febrero de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de comercio del metal de León para los años 2017, 2018 y 2019](#) (n.º convenio 24001205011980).

Vista el acta de fecha 14 de julio de 2017 de firma del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de comercio del metal de León para los años 2017, 2018 y 2019 (número convenio 24001205011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 9 de febrero de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, SECTOR COMERCIO DEL METAL PARA LOS AÑOS 2017, 2018 Y 2019

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes signatarias.—El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte, como representación empresarial, por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2.º—Ámbito funcional y territorial.—El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el acuerdo General Marco de Comercio, aprobado por resolución de 2 de febrero de 2012 y modificaciones posteriores que se dediquen a las actividades del Comercio del Metal, entre otras y a modo de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, se entenderán incluidas en su ámbito las siguientes actividades: Conductores eléctricos, aparatos de iluminación, artículos de uso doméstico, ferralla, electrodomésticos, ordenadores, repuestos y automóviles, maquinaria, suministros agrícolas, ferreterías, fontanería y calefacción, chatarra y productos de desecho, equipos de audio y video, alquiler de maquinaria y equipos de oficina, de uso agrícola, para la construcción e ingeniería civil, bazares o decomisos, joyerías y relojerías, artículos de regalo y cualesquiera otra actividad afín al título de este convenio.

Este convenio será de aplicación en León y provincia.

Artículo 3.º—Ámbito personal.—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, exceptuando los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en los enunciados del artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 4.º—Vigencia, duración y denuncia.—Este Convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017. Su duración será de tres años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2019. Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de León.

En el caso de llegar a un acuerdo para la elaboración de un convenio único para la actividad de Comercio en general, ámbito provincial, se estará a lo que en él se disponga.

Denuncia.—Expirada la vigencia del presente convenio, a partir del 1 de enero del año 2020 y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Ambas partes acuerdan que la negociación del convenio colectivo para el año 2020, de comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año, al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Artículo 5.º—Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 6.º—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo Marco General de Comercio aprobado por resolución de 2 de febrero de 2012 y modificaciones posteriores, los reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que los tuvieran y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo

Artículo 7.º—Jornada de trabajo.—La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

En los Subsectores de Almacén de Material Eléctrico y Comercio de Ferralla, su distribución será de lunes a viernes inclusive, exceptuando para el subsector de Comercio de Ferralla en aquellas localidades en que coincide el sábado con día ferial.

Artículo 8.º.–Calendario laboral.–Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 9.º.–Nocturnidad.–Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de ese horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno.

Artículo 10.º.–Vacaciones.–Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de acuerdo con el Anexo I - salario base en vigor en cada momento más plus “ad personam”, en su caso-, que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de mayo a septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de realizarse dentro de los dos primeros meses del año. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disponer de hasta dos días a cuenta de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, para asuntos propios.

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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 11.º.–Licencias.–Permisos retribuidos.–A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nieto/as político/as, nueras y cuñados.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

A los efectos de interpretación de lo dispuesto en el apartado e) del mencionado artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán funciones de representación la asistencia a las Comisiones Negociadoras o Mixta Interpretativa del presente convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio y en función de la coincidencia de horarios, podrán disponer del tiempo imprescindible para atender asuntos personales, debiendo preavisar con 24 horas y justificarlo posteriormente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo..

g) Un día por matrimonio de hijos, Hermanos y padres, tanto por consanguinidad como afinidad.

Igualmente podrán disponer de un día para asuntos propios o acumularlo a sus vacaciones.

Artículo 12.º.—Reducción de jornada por motivos familiares.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción 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 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. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro de la misma empresa, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria. La concreción horaria de la reducción de jornada prevista anteriormente corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo III.—Del personal y condiciones económicas

Artículo 13.º.—Categorías profesionales.—Dando cumplimiento a lo establecido en el “Anexo de Adecuación” del acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las categorías profesionales en grupos profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

En el caso en que el ayudante de dependiente lleve contratado durante un año para la misma empresa, pasará automáticamente, a la categoría de dependiente/a.

Artículo 14.º.—Clasificación de establecimientos.—A los efectos de la retribución del personal, no se hace distinción en orden a la categoría de los establecimientos mercantiles.

Artículo 15.º.—Salario.—Para el año 2017 se pacta un incremento salarial del 2%, y son los establecidos en el Anexo I. Para el año 2018, se pacta un incremento del 2,5% y para el año 2.019, el incremento será del 2,5%, y son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Excepcionalmente, y para la vigencia de este convenio: si el promedio del PIB del conjunto de los tres años de vigencia del convenio, es igual o superior al 3%, se aplicará sobre las tablas salariales del 2019, un incremento de 1%, abonándose los atrasos correspondientes al año 2019, con efectos de 01-01-2020, pasando el incremento a tablas salariales

Artículo 16.º.—Revisión.—En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2017 un incremento superior al 2% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2016 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 01-01-2017 sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el Incremento Salarial de 2018 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el 2018 se hará la revisión correspondiente si el IPC al 31 de diciembre de 2018 excede del 2,5%.

Para el 2019 se hará la revisión correspondiente si el IPC al 31 de diciembre de 2019 excede del 2,5%.

Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora,

en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2017, 2018 y 2019) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de cada año respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de Precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 17.º.–Plus de transporte.–A partir del día 31-12-1.997 este plus fue absorbido por el de Asistencia, desapareciendo por consiguiente el plus de transporte.

Artículo 18.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo.–La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Artículo 19.º.–Plus de asistencia.–Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo. Para el 2017 será de 5,80 euros de lunes a viernes y de 4,91 € de lunes a sábado. Para el año 2018 será de 5,95 € en jornada de lunes a viernes, y de 5,03 € para la jornada de lunes a sábado, y para el año 2019, será de 6,10 € en jornada de lunes a viernes, y de 5,15 € para la jornada de lunes a sábado.

Artículo 20.º.–Plus “ad personam”.–Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del 31 de diciembre de 1.997, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del Convenio del 2% en el año 1998, del 2% en el año 1999, del 2% en el año 2000 y del 2,5% en el año 2001.

Artículo 21.º.–Gratificaciones extraordinarias.–Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.
- b) Paga extraordinaria de 1 de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el Segundo Semestre del año natural.
- c) Paga extraordinaria de 1 de abril, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de abril.
- d) Paga extraordinaria de 1 de octubre, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de octubre.

Las Pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial, en vigor en el momento de su percepción, más el plus “ad personam” correspondiente, en su caso.

Artículo 22.º.–Premio de vinculación.–Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en la misma empresa y por una sola vez. Este mismo premio se concederá a los trabajadores que en la actualidad lleven más de 20 años en la misma empresa y aún no lo hayan percibido.

Artículo 23.º.–Dietas.–Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 13,25 € la media dieta y 33,18 € la dieta entera para el año 2017. Para el año 2018 será 13,58 € y 34,01 €, respectivamente. Para el 2019, será 13,92 € y 34,84 € respectivamente.

Capítulo IV.–Garantías sindicales

Artículo 24.º.–Garantías sindicales.–Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular dichas horas según establece el citado artículo del E.T.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal emitirán con carácter previo, los siguientes informes:

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, este recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerán las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las empresas descontarán de la nómina del trabajador que lo solicite la cuota establecida por los sindicatos. Igualmente, se estará a lo que dispone la L.O.L.S.

Capítulo V.–Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 25.ª.–Prevención de riesgos laborales.–Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollos legislativos posteriores, si lo hubiera.

Artículo 26.º.–Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.–Las empresas concertarán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este - según la legislación laboral vigente- el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio. La cuantía de dicha indemnización será de 23.055,57 euros para el año 2017. Para el año 2018 y 2019, serán de 23.631,96 € y 24.222,76 €, respectivamente.

Artículo 27.º.–Seguridad e higiene en el trabajo.–Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Artículo 28.º.–Reconocimiento médico.–Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para todos los trabajadores, que se realizará durante la jornada de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se facilitará a cada trabajador.

Artículo 29.º.–Prendas de trabajo.–Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa y calzado que se consideren como imprescindibles, necesarios y adecuados para la actividad de que se trate.

Artículo 30.º.–Baja por enfermedad.–El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho: en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Capítulo VI.–Violencia de género

Artículo 31.º.–Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.–La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo VII.–Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 32.º.–Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 33.º.–Principio de no discriminación: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 34.º.–Planes de igualdad.

1. 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.

2. 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, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 35.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 36.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito

de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 37.º.–Permiso de lactancia.–Los 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador. En este caso, dicho permiso será de 14 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 38.º.–Protección por maternidad.–Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39.º.–Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.–En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de 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 Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del 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 período 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 Estatuto de los Trabajadores 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 una antelación mínima de 48 horas, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VIII.—Otras disposiciones

Artículo 40.º.—Horas extraordinarias.—Queda suprimida la realización sistemática de horas extraordinarias consideradas como habituales. Se podrán realizar las horas consideradas como “estructurales”, entendiéndose por estas, aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales, contratos a tiempo parcial o cualquiera de las modalidades de contratos vigentes.

Artículo 41.º.—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Capítulo IX.—Contratación

Artículo 42.º.—Contratación.—Expresamente se recoge en este Convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

Artículo 43.º.—Excedencias.—Las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado una excedencia por motivo de maternidad /paternidad, teniendo que comunicar los trabajadores a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

Artículo 44.º.—Formación.—Se acuerda adoptar para las empresas y representación legal de los trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de Formación, derivadas del acuerdo tripartito firmado a nivel nacional por CCOO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este Sector.

Artículo 45.º.—Contratos formativos.—

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 65% y 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
De 11 a 40	4
De 41 a 100	8
De 101 a 500	20
Más de 501	30

Para determinar el número máximo de representación legal de los trabajadores por Centro de Trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 25 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio.

Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá

impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en este.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

h) La retribución de trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será del 85 y 90% del salario correspondiente al nivel VII durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica

Artículo 46.º.—Contratos de duración determinada.

1.—El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.—En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

Artículo 47.º.—Preavisos de resolución del contrato.

En contratos de duración superior a un año, la empresa deberá preavisar al trabajador con 15 días de antelación a su extinción.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente deberá de preavisar al trabajador con al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con al menos los plazos

establecidos en el apartado anterior. Por incumplimiento del citado plazo, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 48.º.—Jubilación parcial y contrato de relevo.—

1.—Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.—El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Todas aquellas empresas y trabajadores a las que le sea de aplicación, por acuerdo individual o colectivo, la disposición final 12.ª.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, les será de aplicación las condiciones y requisitos establecidas en la normativa correspondiente.

Capítulo X - Régimen disciplinario

Artículo 49.º.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 50.º.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 51.º.—*Faltas leves.* Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.º.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.º.—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 haberlo efectuado.
- 3.º.—Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 4.º.—No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.º.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 6.º.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.º.—Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.º.—No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 9.º.—Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 52.º.—*Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.º.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.º.—La desobediencia a 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. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3.º.—Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.º.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 5.º.—Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
- 6.º.—Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 7.º.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.º.—La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- 9.º.—La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción ó amonestación por escrito.

Artículo 53.º.—*Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º.—Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año-
- 2.º.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.º.—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 sin expresa autorización de la empresa, así cómo la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.º.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 5.º.—El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

- 6.º.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- 7.º.–Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo,
- 8.º.–Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 9.º.–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 compañeros y subordinados.
- 10.º.–Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto 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 aquella.
- 11.º.–La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- 12.º.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 13.º.–La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
- 14.º.–Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 15.º.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 16.º.–Mobbing.

Artículo 54.º.–Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan,

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 55.º.–Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1.º.–Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º.–Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º.–Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 56.º.–Prescripción.–La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI.–Disposiciones finales

Primera.–Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: Severina Bayón Ferreras y María del Mar de Lomas Barreales, por la Central Sindical UGT y dos representantes de la citada Central Sindical y don Fermín Álvarez Tejerina, don Fernando Trigueros Junquera por la Central Sindical CCOO y dos representantes de la misma. Por los empresarios resultan designados como vocales titulares don Felipe Labanda Segura, D Francisco Gordón López, don Ernesto Santos Vicente y don José M.º Abril Montiel y cuatro representantes de la Federación Leonesa de Empresarios - FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria para ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.º.–Interpretación del Convenio.

2.º.–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.º.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Segunda.–Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Tercera.–Indivisibilidad.–El articulado del presente convenio y su anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Cuarta.–Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un “único convenio de comercio” y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 14 de julio de 2017.

ANEXO I.–TABLAS SALARIALES 2017, 2018 Y 2019

	Salarios 2017 2,00%	Salarios 2018 2,50%	Salarios 2019 2,50%	
Nivel I	Director/a, Titulado/a de Grado Superior.	1.081,33 €	1.108,36 €	1.136,08 €
Nivel II	Jefe/a de División, Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas y Encargado/a General	1.023,13 €	1.048,71 €	1.074,93 €
Nivel III	Jefe/a de Sucursal, Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Supermercado, Jefe/a Mercantil, Jefe/a de Grupo, Titulado/a de Grado Medio, Dependiente/a Mayor, Jefe/a Administrativo/a, Jefe/a de Sección y Jefe/a de Taller	1.011,31 €	1.036,59 €	1.062,51 €
Nivel IV	Escaparatista, Dibujante y Delineante	950,93 €	974,70 €	999,07 €
Nivel V	Intérprete, Viajante, Corredor/a de Plaza, Contable y Cajero/a	911,42 €	934,21 €	957,56 €
Nivel VI	Dependiente/a, Oficial/a Admtivo., Operador/a. Oficial/a de 1.ª, Oficial/a de 2.ª, Visitador/a, Rotulista, Ayudante/a Cortador/a, Capataz, Conductor-a./Repartidor/a.	895,20 €	917,58 €	940,52 €
Nivel VII	Ayte/a. Dependiente/a, Aux. Administrativo/a, Auxiliar de Caja, Ayudante/a de Oficio, Mozo/a Especializado/a, Ascensorista, Telefonista, Mozo/a, Empaquetador/a, Conserje, Vigilante, Ordenanza o Portero/a	855,34 €	876,73 €	898,65 €
Nivel VIII	Personal de Limpieza por horas	5,45 €	5,59 €	5,73 €
	Plus asistencia lunes a viernes	5,80 €	5,95 €	6,10 €
	Plus asistencia, Lunes a sábados	4,91 €	5,03 €	5,15 €
	Media dieta	13,25 €	13,58 €	13,92 €
	Dieta completa	33,18 €	34,01 €	34,86 €
	Póliza accidentes	23.055,57 €	23.631,96 €	24.222,76 €

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

Titulado/a superior.—Es quien en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Director/a.—Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades a su cargo.

Grupo II

Jefe/a de división.—Es quien, a las Órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la División Comercial.

Jefe/a de personal.—Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos propuestas de sanciones, etc.

Jefe/a de compras.—Es el que realiza de modo permanente, bien los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de ventas.—Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta en el establecimiento que realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Encargado/a general.—Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales.

Grupo III

Jefe/a de sucursal.—Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén.—Es el que está al frente de una almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de Muestrarios, etc.

Jefe/a de sección mercantil.—Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

Jefe/a de supermercado.—Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de grupo.—Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

Jefe/a de administración.—Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

Titulado/a medio.—Es quien, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior

Dependiente/a mayor.—Es el que está al frente de un establecimiento, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar ingresos etc.

Jefe/a de taller.—Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas del cometido de cada uno

y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades y técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de esta.

Grupo IV

Escaparatista.—Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Dibujante.—Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Delineante.—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Grupo V

Intérprete.—Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

Viajante.—Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Corredor/a de plaza.—Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casa particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Contable cajero.—Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

Grupo VI

Dependiente/a.—Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

Oficial administrativo/a.—Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Operador/a.—Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Oficial/a de 1.ª y oficial/a de 2.ª.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento.

Visitador/a.—Es quien, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de su Establecimiento gestiones, visitas y encuestas de índole comercial administrativa o de relaciones públicas.

Rotulista.—Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

Capataz.—Es quién, al frente de los mozos y mozos especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de estos y cuida de su disciplina y rendimiento.

Conductor/a repartidor/a.—Es el conductor de vehículos de motor que tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

Grupo VII

Ayudante dependiente/a.—Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Auxiliar administrativo/a.—Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Auxiliar de caja.—Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Ayudante de oficio.—Es quién previo el oportuno aprendizaje tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colabora con oficiales de primera y de segunda.

Mozo/a especializado/a.—Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Ascensorista.—Es el empleado encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

Telefonista.—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Mozo/a.—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, ó realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndole encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

Empaquetador/a.—Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

Conserje.—Es el encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Vigilante o sereno/a.—Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Ordenanza o portero/a.—Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc., así como vigilar las puertas y acceso a los locales.

Grupo VIII

Personal de limpieza.—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

5845