

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 14 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 provincial del sector de almacenistas de materiales de construcción de León para los años 2017-2018](#) (código n.º 2401105011981).

Vista el acta de fecha 4 de diciembre de 2017 de firma del Convenio Colectivo provincial del sector de almacenistas de materiales de construcción de León para los años 2017-2018 (código número 2401105011981) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2018, 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 de 2018, 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 de 2018, 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 de 2018, 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 de 2018, 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 de 2018 (Boletín Oficial de Castilla y León 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio de 2018, 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 14 de febrero de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2017 – 2018

Capítulo I. Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 1.º. –Partes signatarias

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Almacenistas de Materiales de Construcción integrada en la Federación Leonesa de Empresarios, y de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

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

El presente convenio, regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, cuyas actividades sean mayoristas y Exclusivistas, dedicadas al comercio de cualquiera de los artículos elaborados para la Construcción.

Así mismo, será de aplicación a las empresas y trabajadores que, aún no siendo mayoristas o exclusivistas, dediquen su actividad al Comercio de Materiales de Construcción, tanto al mayor como al detalle, igualmente, a todas las empresas que, aunque se dediquen a otra actividad, sea preponderante la de comercio de Materiales de Construcción.

Artículo 3.º. Ámbito territorial

El presente convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 4.º. Ámbito personal

El presente convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1.º. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 5.º. Ámbito temporal. Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y su duración será hasta 31 de diciembre de 2018. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

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

Artículo 6.º. Denuncia

El presente convenio se entenderá prorrogado, hasta en tanto no se negocie uno nuevo, y quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

Artículo 7.º. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerándose, en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 8.º. Indivisibilidad

El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo, único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 9.º. Normas supletorias

Será norma supletoria de carácter general el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 10.º. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, resultando designados como vocales titulares por la representación de los trabajadores: don Fernando Trigueros Junquera por la central sindical CCOO, doña Delia de la Puente Lorenzana y dos representantes, uno de la central sindical de CCOO y otro de la central sindical de UGT; por la representación

empresarial: don Carlos Rodríguez Cañas, don Javier González Fernández y dos representante de la Asociación Provincial de Almacenistas de Materiales de Construcción de León (Federación Leonesa de Empresarios, FELE). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un 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.

Artículo 11.º. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación

1.—Sus funciones serán las siguientes:

- a.—Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b.—A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- c.—Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d.—Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e.—Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo I.
- f.—Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2.—Como tramite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.—Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a.—Exposición del problema o conflicto.
- b.—Argumentación.
- c.—Propuesta de solución.

4.—La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5.—La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6.—En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Capítulo III. Contratación

Artículo 12.º. Forma del contrato

La admisión en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa,

el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 13.º. Periodo de prueba

Será según determina el artículo 14.º del Estatuto del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 14.º. Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 15.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 cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito estatal, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

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

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.

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.

d) El periodo 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.

e) La retribución de trabajador no podrá ser inferior a 60% y 75% 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 del trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo 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 ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

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 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

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 de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

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.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato

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

g) 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 formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución de trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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 16.º. Contrato de duración determinada

1.—El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

En los aspectos no recogidos en los presentes apartados, regirá la legislación general vigente para esta modalidad de contratos.

Artículo 17.º. Preaviso en caso de cese

El trabajador que cese voluntariamente en una empresa deberá comunicarlo a esta con una antelación de 8 días y en caso de no preavisar con la citada antelación, perderá la parte correspondiente de la liquidación a que tuviera derecho en los días que falten hasta los 8 fijados.

Capítulo IV. Jornada de trabajo

Artículo 18.º. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales efectivas de trabajo, en cómputo anual de 1.800 horas, distribuidas de lunes a sábado a mediodía. No obstante, se realizarán turnos rotatorios al 50% en las empresas con una plantilla de más de cinco trabajadores, al objeto de que dicho 50% tenga descanso la jornada del sábado. En las empresas de menos de 5 trabajadores se negociará entre la empresa y los trabajadores el descanso de los sábados.

Cuando después de un festivo la jornada laboral siguiente sea sábado, se considerará día puente a todos los efectos. Dicha jornada se promediará en el cómputo anual. Se fija a los días 24 y 31 de diciembre, el horario de 9.00 a 14.00 horas.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en defecto o en exceso y nunca las 1.800 horas anuales y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrán producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

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.

Dicho calendario, se expondrá en lugar visible para conocimientos de todos los trabajadores.

Artículo 19. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales, que se disfrutarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Su inicio será después del descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de conocerse con al menos dos meses de antelación al inicio del mismo. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será en función a la remuneración total que perciba el trabajador en la época de su disfrute. Al menos se procurará que las vacaciones se disfruten quince días de junio a septiembre.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

Los trabajadores podrán disponer hasta dos días a cuenta de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, para asuntos propios. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Capítulo V. Estructura salarial

Artículo 20.º. Salario

El incremento pactado en el presente Convenio es, para el año 2017, del 1,6%, y para el 2018 el 1,5%, tal y como se señala en el anexo I del mismo.

Se establece una cláusula de revisión salarial de los conceptos económicos, sobre los incrementos totales pactados, para el año de vigencia, que se ajustará al I.P.C. realmente resultante en cada ejercicio, respecto del anterior, con efectos del 1 de enero del año respectivo.

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 y 2018) 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 2017 y 2018 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.

Los atrasos devengados se abonarán, como máximo un mes después de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 21.º. Gratificaciones extraordinarias

Se acuerdan las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio.—Por una cuantía de 30 días, se abonará el 15 de julio de cada año.
- b) Paga extraordinaria de diciembre.—Por una cuantía de 30 días, se abonará el día 22 de diciembre de cada año.
- c) Paga de marzo.—Por una cuantía de 30 días, se abonarán el día 15 de marzo de cada año.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) se abonarán en razón al salario pactado en este convenio, vigente en cada momento de su percepción, incrementado, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 22.º. Complemento “ad personam”

Las cantidades que los trabajadores, comprendidos en el presente convenio, venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para 1996, en un complemento personal consolidado, no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales con la denominación de “Antigüedad consolidada”.

Artículo 23.º. Plus de asistencia

Será de una cuantía de 3,30 € durante el 2017, por día efectivo de trabajo, y de 3,35 € para el año 2018.

Artículo 24.º. Plus de transporte

Será de una cuantía de 82,27 € mensuales a partir del día 1 de enero de 2017, y se devengará por día efectivo de trabajo. Para el año 2018 la cuantía de este plus será de 83,51 € mensuales, devengándose por día efectivo de trabajo.

Artículo 25.º. Dietas

Se establecen dietas por las siguientes cuantías: Dieta completa de 38,47 €/día, y la media dieta de 11,66 €/día, para el año 2017. Para el año 2018, la cuantía de la media dieta será de 11,83 €/día, y la dieta entera será de 39,05 €/día.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de “Gastos a justificar”.

Artículo 26.º. Kilometraje

Se establece en una cuantía de 0,24 €/kilómetro para los años 2017 y 2018.

Artículo 27.º. Ropa de trabajo

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a dos equipos de trabajo al año, renovables en caso de necesidad. Para el personal de carga y descarga se entregarán necesariamente dos buzos o monos y dos pares de guantes, al año.

Artículo 28.º. Inaplicación de las condiciones de trabajo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que afecten a las materias fijadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

La empresa deberá comunicar a los representantes legales de los trabajadores tal decisión, así como remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, iniciándose un periodo de consultas no superior a quince días.

En su comunicación, la empresa, deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera, planes de futuro y cualquier documentación que justifique su solicitud.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas, y deberá establecer una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación; y a su vencimiento le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

*Capítulo VI. Faltas y sanciones**Artículo 29.º. Régimen disciplinario*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 30.º. Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves o muy graves.

A.–Faltas leves.

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

B.–Faltas graves.

- 1.–La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.–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.–Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

5.–Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

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

8.–La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

C.–Faltas muy graves.

1.–Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.–La simulación de enfermedad o accidente.

3.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los 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 como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

6.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

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

8.–Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10.–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 prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.–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.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

15.–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.

Artículo 31.º. Régimen de sanciones.–Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

- 1.^a.—Por faltas leves:
 - a.—Amonestación verbal.
 - b.—Amonestación por escrito.
 - c.—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.^a.—Por faltas graves:
 - a.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.^a.—Por faltas muy graves:
 - a.—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 32.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 faltas 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 VII. Permisos y licencias

Artículo 33.º. Licencias

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, nietos políticos, yernos, 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.—Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.
- b.—Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días o 2 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días o 4 para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. En el parentesco de afinidad del presente caso, se asimila la situación de parejas de hecho del trabajador/a, que previamente haya sido acreditada administrativamente por el órgano administrativo competente y siempre que la misma tenga descendencia o lleven más de dos años inscritos como tal.
- c.—Por nacimiento de hijo/a, dos días naturales ampliables hasta cinco si concurre enfermedad grave.
- d.—Por traslado de domicilio habitual 1 día.
- e.—Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, hasta 5 días anuales como máximo.
- f.—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 periodo 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 más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- g.—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

h.–Para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional el tiempo necesario.

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

Artículo 34.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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. 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.

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.

La concreción horaria del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35.º. Protección por maternidad

Cuando la adaptación de las condiciones o 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 36.º. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de 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 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines 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 48.5 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 de guarda con fines de adopción o 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%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Capítulo VIII. Violencia de género

Artículo 37.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.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo.—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Faltas de asistencia.—Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.—La trabajadora víctima de violencia de género que se vea 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 categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión de la relación laboral.—En el caso de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión del contrato de trabajo a que tiene derecho tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Capítulo IX. Otras disposiciones

Artículo 38.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 de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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 y trabajadoras 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. La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 39.º. Excedencias

Excedencia voluntaria.—El trabajador/a 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencia por cuidados familiares.—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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses se trata de categoría especial.

Artículo 40.º. Extinción del contrato de trabajo

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causados por embarazo, parto o lactancia natural, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Capítulo X. Derechos fundamentales de los trabajadores

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.

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 41.º. Igualdad y no discriminación

a) 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.

b) 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 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 42.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 a presentar denuncias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 prevaleciéndose 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 y trabajadoras

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.

Capítulo XI. Garantías sindicales

Artículo 43. 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, Texto Refundido, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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 sujetarse 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 tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a.–En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos 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 representantes la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas y ejercitará las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Capítulo XII. Formación profesional

Artículo 44. Formación

Se acuerda adoptar para las empresas y 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 ese sector.

Capítulo XIII. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 45.º. 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 los hubiera.

Artículo 46.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 47.º. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente del trabajador, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de 12 meses.

Artículo 48.º. Indemnización por invalidez o muerte por accidente de trabajo

La empresa garantiza a cada trabajador, mediante la cobertura de la correspondiente póliza de seguros, las siguientes indemnizaciones:

20.804,27 € para 2017, a los herederos del trabajador fallecido en o como consecuencia de accidente de trabajo. Para el año 2018, por las mismas causas será de 21.116,33 €.

27.632,14 € para 2017, al trabajador en caso de invalidez o gran invalidez, derivada de accidente laboral. Para el año 2018, por las mismas causas será de 28.046,62 €.

Artículo 49.º. Jubilación parcial y contrato de relevo

1.—Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido 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, 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 de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el Texto Refundido 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 lo establecido en los dos párrafos siguientes, 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 de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 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 ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido 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 de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 simultanearse 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 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 50.º. 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

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 4 de diciembre de 2017.



ANEXO I

I. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LEÓN 2017-2018

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LEÓN, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017

	Salario base
Grupo I.—Personal técnico titulado	
Titulado Grado Superior.	973,89 €
Titulado Grado Medio.	905,13 €
Grupo II.—Personal mercantil y personal técnico no titulado.	
Jefe de Personal. Encargado General.	870,74 €
Jefe de Compras. Jefe de Ventas.	819,20 €
Jefe de Almacén.	750,62 €
Viajante.	716,01 €
Dependiente Mayor. Jefe de Sección.	789,79 €
Dependiente.	753,75 €
Ayudante.	697,59 €
Ayudante de Dependiente (*).	660,52 €
Grupo III.—Personal administrativo	
Jefe Administrativo.	951,93 €
Jefe de Sección Administrativa.	861,85 €
Contable.	956,92 €
Oficial Administrativo de 1. ^a .	789,79 €
Oficial Administrativo de 2. ^a .	753,75 €
Auxiliar Administrativo.	660,52 €
Grupo IV.—Personal de servicios y actividades auxiliares	
Delineante Superior.	819,20 €
Delineante de 1. ^a .	791,77 €
Delineante de 2. ^a .	716,01 €
Oficial de 1. ^a de Oficio.	782,68 €
Oficial de 2. ^a de Oficio.	770,89 €
Oficial de 3. ^a de Oficio.	750,54 €
Ayudante de Oficio.	750,54 €
Especialista de 1. ^a .	750,54 €
Capataz. Especialista de Oficio.	773,50 €
Conductor de 1. ^a .	791,77 €
Conductor de 2. ^a .	770,89 €
Peón Especializado. Mozo Especializado.	697,59 €
Especialista de 2. ^a .	697,59 €
Peón. Mozo.	664,97 €
Personal de Limpieza.	660,52 €
* Esta categoría se podrá conservar en la Empresa, como máximo durante dos años.	
Otras condiciones económicas:	
Artículo 23.º.—Plus de asistencia:	3,30 €
Artículo 24.º.—Plus de transporte:	82,27 €
Artículo 25.º.—Dieta completa:	38,47 €
Media dieta:	11,66 €
Artículo 26.º.—Kilometraje:	0,24 €
Artículo 48.º.—Indemnización por invalidez o muerte por accidente de trabajo	
En caso de muerte:	20.804,27
En caso de invalidez o gran invalidez	27.632,14