

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector del comercio textil](#) de León y provincia para el año 2010 (código 24001405011980), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, 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, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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 Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011

### Capítulo I.- Disposiciones generales

*Artículo 1.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 Marco de Comercio, aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades de Comercio Textil, incluyendo aquellos comercios que vendan prendas deportivas de confección textil. Este convenio será de aplicación a toda la provincia de León.

*Artículo 2.º.- Ámbito personal.*- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

*Artículo 3.º.- Vigencia y duración.*- El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de enero de 2010. Su duración será para los años 2010 y 2011, es decir hasta el 31 de diciembre de 2011.

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.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2012 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

*Artículo 4.º.- Normas supletorias.*- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco de Comercio aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996, y modificaciones posteriores, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que los tuvieran presentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo II.-Cláusulas de empleo

#### *Artículo 5.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 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 de trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los Trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a 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 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 veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

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 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 seis meses y la máxima de dos 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, una o más 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 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.

No podrán celebrarse 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 15 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, de 18 o más años, será del 85 y 90% del salario correspondiente al nivel VIII 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 6.º.- Contratos de duración determinada.*

1. El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15. 1 b) 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.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

*Artículo 7.º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.*

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 de un 25 por 100 y un máximo del 75, 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 sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 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.

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 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, 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 sesenta y cinco años. 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 de las partes por periodos 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 caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, 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 caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, 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 o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, 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.

*Artículo 8.º.- Jubilación especial a los 64 años.-* Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de general el establecimiento de un sistema que

permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración no inferior al año.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación se llevará a cabo aplicando la normativa prevista en el Decreto 1194/85 de 17 de julio.

### Capítulo III.-Retribuciones

*Artículo 9.º.- Salarios.*- El incremento salarial pactado en el presente convenio para el año 2010 es el 1%, y son los que figuran en los anexos I del mismo. Para el año 2011, el incremento salarial será del 1%.

*Artículo 10.º.- Revisión.*- En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 1% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre del 2009, 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 1/1/2010, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial 2011 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Para el año 2011, se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2011 excede del 1%.

*Artículo 11.º.- Plus de asistencia.*- Se establece un plus de asistencia para 2010 consistente en 4,18 € por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales, con independencia de cual sea la forma jurídica de su contratación o la modalidad contractual con que estén vinculados a la empresa. Para el año 2011, el incremento salarial será el establecido en el artículo 9 del presente convenio Colectivo.

*Artículo 12.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 día 31 de diciembre de 1997, 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 2 % en el año 1998, un 2% en el año 1999 y el 2,5% en el año 2.000.

*Artículo 13.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 este horario percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el periodo nocturno, siempre que en el citado periodo se trabajen, como mínimo, tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

*Artículo 14.º.- Gratificaciones extraordinarias.*- Se establecen las siguientes Pagas Extraordinarias:

a) Paga Extraordinaria de julio.- por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga Extraordinaria de diciembre.- Por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de Beneficios o Ventas.- Las Empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad.

La gratificación a que se refiere este apartado se abonará anualmente salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las Pagas Extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figure en la Tabla Salarial en vigor en el momento de su percepción más el plus ad personam correspondiente.

*Artículo 15.º.- Dietas.*- Las dietas para 2010 se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 10,63 euros la media dieta y 33,47 euros, para la dieta entera, pudiéndose acoger al sistema de gastos a justificar previo acuerdo entre empresa y trabajador. Para el año 2011, el incremento salarial será el establecido en el artículo 9 del presente convenio Colectivo.

*Artículo 16.º.- Condiciones más beneficiosas.*- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste 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 17.º.- Cláusula de descuelgue.*-El procedimiento y condiciones para la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio será el establecido en la legislación vigente.

En caso de desacuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado, el día 18 de abril del 2005 por CECAL, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León, o el que en su caso le sustituya.

*Artículo 18.º.- Premio de vinculación.*- En el supuesto de que un trabajador con más de 10 años de antigüedad en la empresa, cause baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, a partir de los 61 años y hasta los 65 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 4 meses, reduciéndose 1 mes por cada año, hasta alcanzar los 65 años. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

#### Capítulo IV.-Clasificación profesional y promoción en el trabajo

*Artículo 19.º.- Clasificación profesional.*- 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.

Los trabajadores contratados como ayudante de dependiente o que realicen funciones asimiladas a esta categoría, pasarán automáticamente a la categoría de dependiente al año de su contratación o de antigüedad en la empresa.

#### Capítulo V.-Tiempo de trabajo

*Artículo 20.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 1/95 de 24 de marzo.

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 conocimiento de todos los trabajadores.

*Artículo 21.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 entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal o día festivo, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. 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.

Se contempla la posibilidad de aumentar un día más de vacaciones o de libre disposición por parte del trabajador en compensación por la reducción de jornada de trabajo, a convenir entre empresa y trabajador.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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.

*Artículo 22.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, 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) 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.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la 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 podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

i) 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado letra k de este artículo.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra 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. 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.

k) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados letras h y j de este artículo, 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados letras h y j de este artículo

serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

I.- 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Capítulo VI.-Derechos fundamentales de los trabajadores

*Artículo 23.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, y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

*Artículo 24.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.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### *Artículo 25.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 26.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 27.º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad.-* Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

*Artículo 28.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 prevaleciendo 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.

#### Capítulo VII.-Suspensión del contrato de trabajo

*Artículo 29.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 trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los 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.

*Artículo 30.º.-* Los trabajadores que por motivo de maternidad-paternidad soliciten una excedencia, las empresas obligatoriamente reintegrarán a su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

*Artículo 31.º.- Enfermedad o accidente.-* En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

### Capítulo VIII.-Régimen disciplinario

*Artículo 32.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 33.º*.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

*Artículo 34.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 personal 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 35.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 o amonestación por escrito.

*Artículo 36.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 como 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 pependencias 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 prevaliéndose 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.

*Artículo 37.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 38.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 39.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 IX.-Derechos colectivos

*Artículo 40.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 serán informados con carácter previo:

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 en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

#### Capítulo X.-Seguridad y salud laboral

*Artículo 41.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 42.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.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador, para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

*Artículo 43.º.- Ropa de trabajo.*- Se facilitará una bata a los trabajadores que así lo soliciten en aquellas empresas que por su actividad tengan un mayor trabajo en movimientos de cajas y paquetes.

*Artículo 44.º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.*- Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 23.527,81 euros, en caso de muerte o invalidez absoluta, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este, según la legislación laboral, el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute, por cuenta ajena, en las empresas afectadas por este convenio. A tal efecto, las empresas podrán contratar una póliza de accidentes que cubrirá los citados riesgos de invalidez absoluta o muerte y por la cuantía de 23.527,81 euros para 2010.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el boletín oficial correspondiente.

#### Capítulo XI.-Comisión paritaria del convenio

*Artículo 45.º.- Comisión paritaria.*- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, resultando designados por los trabajadores: doña Yolanda Gómez Fernández, doña María A. Ampudía Díez por CC.OO y don Antonio Díez Hernández y M.ª Teresa Álvarez Blanco por UGT, y dos representantes, uno de la central sindical CC.OO. y otro de la Central Sindical U.G.T. Por los Empresarios don Alfredo Martínez Pérez y don Francisco Ramos-Sabugo Plaza por la Asociación Provincial del Comercio del Textil, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios-FELE, doña Beatriz García del Pozo y don Javier Menéndez Gayo por la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO) y don Saturnino Rus González y don Jesús del Río Uríbe por el Círculo Empresarial Leonés (CEL). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1.- Interpretación del convenio.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- 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.

#### Capítulo XII.-Disposiciones adicionales

*Única.- 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 CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

#### Capítulo XIII.-Disposiciones finales

*Primera.- Indivisibilidad.*- El articulado del presente convenio y sus Anexos I y II forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

*Segunda.* - 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 de de 2011.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN –2010–

Grupos profesionales	Salario en euros
Grupo I	
Titulado/a Superior, Director/a	1.102,86 €
Grupo II	
Titulado/a Medio, Jefe/a de División	1.029,31 €
Grupo III	
Jefe/a Personal, Jefe/a Compras, Jefe/a Ventas, Jefe/a Administración y Encargado/a General	971,30 €
Grupo IV	
Jefe/a Almacén, Jefe/a Sucursal y Sección Mercantil, Encargado/a Establecimiento	949,37€
Grupo V	
Contable, Cajero/a, Dibujante, Escaparartista, Programador/a de Ordenadores, Dependiente/a, Viajante, Oficial Administrativo/a y Corredor/a de Plaza	847,47€
Grupo VI	
Profesional de Oficio de 1. <sup>a</sup> , Visitador/a, Conductor/a de 1. <sup>a</sup>	816,50 €
Grupo VII	
Profesional Oficio de 2. <sup>a</sup> , Rotulista, Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar Caja, Conductor/a de 2. <sup>a</sup> y Mozo/a Especializado/a	792,00 €
Grupo VIII	
Ayte. de Oficio, Ayte. de Dependiente, Mozo/a, Cobrador/a, Vigilante, Ordenanza y Empaquetador/a	721,09 €
Grupo IX	
Aprendiz, Aspirante	538,80 €
Grupo X	
Limpiador/a por Horas	5,38 €
Plus de asistencia	4,18€
Media dieta	10,62€
Dieta completa	33,47€
Artículo 35.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo	23.527,81€

#### 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

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.

Jefe/a de división.- Es quien, a las ordenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

### Grupo III

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 en 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.

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.

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 que radican en una misma plaza.

### Grupo IV

Jefe/a de almacén.- Es el que está al frente de un 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 los muestrarios, etc.

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

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.

Encargado/a de establecimiento.-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 los ingresos, etc.

### Grupo V

Contable, cajero/a, taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros.- 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.

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

Escaparataista.- 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 objetos de venta.

Programador/a de ordenadores.- 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.

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.

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.

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.

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 casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

**Grupo VI**

Profesionales de oficio.-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, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y de segunda.

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

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

**Grupo VII**

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

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, mecanografías, 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.

Conductor/a de segunda.-Es el conductor de vehículos de motor que no tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

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.

**Grupo VIII**

Ayudante de 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.

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, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndole encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

Cobrador/a.-Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

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.-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.

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

**Grupo IX**

Aprendiz.- Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la Empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

Aspirante.- Es el trabajador menor de 18 años, ligado con la Empresa mediante contrato específico, por el cual, a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente en los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato.

**Grupo X**

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