

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 4 de noviembre de 2015 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2011-2017](#) (n.º convenio 24001005011987).

Vista el acta, de fecha 25 de septiembre de 2015, de firma del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2011-2017 (n.º convenio 24001005011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en 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*, de 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 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 las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996).

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 4 de noviembre de 2015.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS – 2011- 2017.

Capítulo I.–Disposiciones generales

Artículo 1.º.–Partes signatarias.–El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Empresas de Comercio de Alimentación de la provincia de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), y Comisiones Obreras (CCOO).

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 de aplicación.–El presente Convenio será de aplicación a las actividades de Comercio mayorista y Detallistas de Alimentación, Distribuidores, Cooperativas de Consumo y Economatos.

Artículo 3.º.–Ámbito territorial.–Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las empresas comprendidas en el artículo anterior, establecidas en la provincia de León o que en el futuro se puedan establecer.

Artículo 4.º.–Ámbito temporal, vigencia, duración y denuncia.–El Convenio entrará en vigor el día 01-01-2011.No obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 01-07-2015. Su duración será de siete años y finalizará el 31 de diciembre de 2017.

Denuncia.–Expirada la vigencia del presente Convenio, a partir del día 1 de enero del año 2018 y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente Convenio en su integridad. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito

Artículo 5.º.–Absorción y compensación.–Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en cómputo anual y en su totalidad con las que rijan con anterioridad al mismo.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, solo tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total del Convenio. En todo caso se respetaran las condiciones más beneficiosas concedidas por la empresa a todos o cualquiera de sus trabajadores.

Artículo 6.º.–A los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades superiores a las pactadas en el presente Convenio, se les garantizará un incremento mínimo del 50% del porcentaje de subida salarial del Convenio, incluso teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 7.º.–Vinculación a la totalidad.–En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al efecto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico, indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Artículo 8.º.–Póliza de accidentes.–Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza colectiva de seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en las cantidades que se establecen en las tablas del Anexo I del presente convenio.

Artículo 9.º.–Promoción profesional.–Para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, tendrá preferencia el personal de la plantilla que ya hubiera desempeñado el trabajo que realizaba quien causó la vacante.

El Ayudante de Dependiente, al cumplir dos años de trabajo en la empresa, independientemente que haya sido en uno o varios contratos y cualquiera que haya sido su modalidad de contratación, pasará automáticamente a la categoría de Dependiente.

Capítulo II.–Otras condiciones de trabajo

Artículo 10.º.–Jornada laboral.–La jornada de trabajo tendrá, en cómputo y distribución anual un máximo de 1.808 horas efectivas de trabajo, promediando la de 40 horas semanales.

Con efecto de 01 de enero de 2016, la jornada laboral pasará ser de 1.800 horas, en cómputo y distribución anual.

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 exhibirá en lugar visible para conocimientos de todos los trabajadores.

Artículo 11.º.—Horas extraordinarias.—Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí se podrán realizar las definidas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.º.—Vacaciones.—Durante la vigencia de este convenio, las vacaciones serán de 31 días naturales, de los cuales 16 días se disfrutarán en el periodo comprendido entre el día 01 de junio y 30 de septiembre. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se estará a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 13.º.—Licencias y 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. El permiso de los dos días establecidos en este apartado, podrá disfrutarse, en cualquier momento, mientras dure el hecho causante.

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 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 en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres 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.

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

f.—Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres en la fecha de celebrarse la ceremonia.

Un día, o dos si ocurre fuera de la localidad, por fallecimiento de tío o sobrinos carnales del trabajador o de su cónyuge.

Para los demás casos no contemplados en los apartados anteriores se establecen dos días con cargo a vacaciones, con preaviso de 15 días, excepto en los casos de fallecimiento.

g.–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.

Artículo 14.º.–A partir del año 2017, se establece el disfrute de un día de asuntos propios, teniendo en cuenta que el trabajador ha de realizar en cómputo anual las 1.800 horas de trabajo, por lo que, en todo caso, este día tiene carácter recuperable, para quien haga uso de su disfrute.

Artículo 15.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 corresponderá 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. La concreción horaria de la reducción de jornada prevista anteriormente corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo III.–Condiciones económicas

Artículo 16.º.–*Niveles profesionales y salarios.*–Durante los años 2011 a 2014, los salarios serán los establecidos en las tablas salariales del Anexo I. Los incrementos pactados en el presente Convenio son: para el año 2015, el 1,25% y son los que figuran en el Anexo I del mismo. Para los años 2016 y 2017, el incremento salarial será del 1,5%, y del 2% respectivamente, tal y como figuran en el Anexo I.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, es decir, 2015, 2016 y 2017 el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero, sirviendo como base para el incremento salarial de los años sucesivos.

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 (2015, 2016 y 2017) 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. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de Precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 17.º.–*Inaplicación de las condiciones de trabajo.*–La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

Artículo 18.º.–Plus de asistencia.–Con efectos de 1 de julio de 2015, el plus de asistencia pasará a integrar el Salario Base, tal y como se fija en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Artículo 19.º.–Gratificaciones extraordinarias.–Se establecen tres pagas extraordinarias, devengadas en función del salario base más el plus "ad personam", en su caso, que se abonarán en las siguientes fechas:

Extraordinaria de Verano.–Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el primer semestre del año natural.

Extraordinaria de Navidad.–Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de los veinte primeros días del mes de diciembre y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Extraordinaria de febrero.–Se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural inmediatamente anterior, abonándose con la mensualidad de febrero y por una cuantía de 30 días.

No obstante lo anterior, se admite la posibilidad de que las pagas extraordinarias se abonen de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 20.º.–Plus "ad personam".–Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como "premio de antigüedad" se convirtieron a partir del día 29 de mayo de 1999, 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 1,6 por 100 en el año 1999, un 1,6 por 100 en el año 2000 y un 1,6 por 100 en el año 2001.

Artículo 21.º.–Plus de transporte.–Se establece un plus de transporte para 2015 (a partir de 01-07-2015) de 71,80 € al mes, para todas las categorías, devengable por día efectivo de trabajo. Para los años 2016 y 2017, el incremento será el recogido en el artículo 16 de este convenio colectivo.

Artículo 22.º.–Dietas.–El personal al que se le confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen dietas en razón a la siguiente cuantía, para el año 2015 (a partir de 01-07-2015) 12,59 € para la media dieta y 35,93 € para la dieta completa. Para los años 2016 y 2017, el incremento será el recogido en el artículo 16 de este convenio colectivo.

Artículo 23.º.–Premio de vinculación.–Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de más de 15 años que causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 5 meses. Si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 4 meses. Si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 3 meses. Si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de dos meses, y si la baja se produce a los 64 o 65 años, las vacaciones tendrán una duración de 1 mes.

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.

Artículo 24.º.–Incapacidad temporal.–En las situaciones de baja por enfermedad profesional o accidente profesional, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta el límite de doce meses.

Artículo 25.º.–Reconocimiento médico.–Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para todos los trabajadores, que se realizará durante la jornada de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se facilitará a cada trabajador.

Capítulo IV.–Garantías sindicales

Artículo 26.º.–Garantías sindicales.–Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo V.–Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 27.º.–Prevención de riesgos laborales.–Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10 de noviembre), y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera, y el Real Decreto 202/2000 de 11 de febrero por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos (BOE del 25 de febrero).

Artículo 28.º.–Prendas de trabajo.–Las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas de trabajo si así lo exigen las mismas para mantener la uniformidad. Le serán entregadas en número de dos al comienzo de sus relaciones laborales, con periodicidad anual.

Capítulo VI.–Violencia de género

Artículo 29.º.–Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.–La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo VII.–Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 30.º.–Principio de igualdad.–Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 31.º.—Principio de no discriminación.—Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 32.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 33.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 34.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

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

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

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

Artículo 35.º.—Permiso de lactancia.—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Asimismo, será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador. En el caso en que se optara por esta acumulación, la duración del permiso de lactancia, será de 12 días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 36.º.—Protección por maternidad.—Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37.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.

Capítulo VIII.—Régimen disciplinario

Artículo 38.º.—Régimen disciplinario.—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.

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

Artículo 39.º.—Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

- 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 falta 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.

Artículo 40.º.–Faltas graves.–Se consideran como faltas graves las siguientes:

1.–La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.–La desobediencia sin animo de dolo 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.

Artículo 41.º.–Faltas muy graves.–Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

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

5.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o 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 a 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 esté 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 42.º.–Régimen de sanciones.–Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 43.º.–Sanciones máximas.–Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª.–Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª.–Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.ª.–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 44.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.–Otras disposiciones

Artículo 45.º.–Contratos de duración determinada.–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.

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

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

Artículo 46.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.

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.

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

con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior 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.

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 periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, 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 se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 25 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio, durante el primer año, ni al 15% para el segundo y tercer año.

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) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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 47.º.—Jubilación parcial y contrato de relevo.—

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

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

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

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

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

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

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al

cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

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

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o 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 artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Todas aquellas empresas a las que le sea de aplicación acuerdo individual o colectivo según la disposición final 12.^a de la Ley 27/2011, les será de aplicación la normativa anterior.

Capítulo X.—Disposiciones finales

Primera.—Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que señala el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados dos representantes de UGT, dos representantes de CCOO; y por los empresarios resultan designados don Gabriel del Pozo Ordóñez y don César Farrapeira Villamandos, y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios, FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

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

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1.º.—Interpretación del Convenio.

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

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

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

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

Segunda.—*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 este sector.

Tercera.–Horario especial.–Durante la vigencia de este convenio, es decir 2015, 2016 y 2017, se establece un horario de cierre para los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, que será a las 17.00 horas para la jornada del día 24 de diciembre, y a las 18.00 horas para el día 31 de diciembre.

No obstante, aquellas empresas que por las determinadas características de su actividad se vean en la necesidad de ampliar el horario establecido en el párrafo anterior, deberán solicitarlo a la comisión paritaria de este convenio.

Cuarta.–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 ratifica y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 4 de julio de 2015.

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y DE NIVELES PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN LEÓN, DESDE 01-01-2011 AL 31-12-2017

Nivel	Categoría	Salario euros/mes 2011- hasta 30-06-2015	Salario euros/mes desde 01-07-2015	Salario euros/mes 2016	Salario euros/mes 2017
I	Dirección	872,53	951,70	965,97	985,29
II	Titulado Superior, Gerente	872,53	951,70	965,97	985,29
III	Titulado medio, Analista Encargado General. Contable Jefe de Sección, Cajero General.	834,09	912,78	926,47	945,00
IV	Jefe o Encargado de Establecimiento Encargado de Almacén, Gestor.	805,48	883,81	897,07	915,01
V	Oficial Administrativo, Vendedor Supervisor, Viajante, Programador	786,48	864,57	877,54	895,09
VI	Oficial de 1ª, Conductor-vendedor Dependiente Mayor, Operador.	761,45	839,23	851,82	868,86
VII	Oficial de 2ª de oficio, Dependiente Aux. Administrativo, Conductor-Reparditor Aux. de Caja, Grabador.	744,14	821,70	834,03	850,71
VIII	Aux. de Caja-Reponedor, Ayudante. Dependiente, Mozo Especializado, Cobrador.	726,95	804,30	816,36	832,69
IX	Mozo, Limpiador, Conserje Telefonista, Vigilante, Reponedor Envasador, Marcador	709,18	786,31	798,10	814,06
	Plus de Transporte	70,91	71,80	72,88	74,34
	Media Dieta	12,43	12,59	12,78	13,04
	Dieta Completa	35,49	35,93	36,47	37,20
	Póliza de accidente	23.724,52	24.021,08	24.381,40	24.869,03

9763