

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 14 de enero de 2022, 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 y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Legumbres Luengo, S.A. para los años 2022, 2023 y 2024 (n.º Convenio 24002772012003).

Vista el acta de fecha 27 de diciembre de 2021 de firma del Convenio Colectivo para la empresa Legumbres Luengo, S.A. para los años 2022, 2023 y 2024 (nº de Convenio 24002772012003) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017)) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (BOCyL 02.08.2019).

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 y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En León, a 14 de enero de 2022.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LEGUMBRES LUENGO, S. A. PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

Legumbres Luego, S. A. es una entidad mercantil que desarrolla su actividad de comercio mayorista de legumbres en el mercado de alimentación.

Que en ese sentido, el presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa Legumbres Luengo, S.A. y sus trabajadores, y será de aplicación al centro de trabajo sito en la localidad leonesa de Riego de la Vega.

Artículo 2. Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 3. Absorción y compensación

Todas las condiciones salariales establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

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

Artículo 4. 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 5. 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 siguientes: 20.000 euros en los casos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 6. 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.

Capítulo II

Otras condiciones de trabajo

Artículo 7. 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.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as, o en su defecto con los trabajadores/as, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual. No obstante, si por circunstancias concurrentes fuera necesaria su utilización, las mismas quedarán supeditadas a los requisitos que a tal efecto establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales y su distribución se hará de acuerdo entre empresa y trabajador/a. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se estará a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Licencias

El trabajador/a, 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 en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesitare 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/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, 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/a o sobrinos/as carnales del trabajador/a 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Para acudir a la consulta de médicos, debiéndose aportar el correspondiente justificante, y por un máximo de 20 horas al año.
- i) Todos los demás que pudiese establecer la legislación vigente.

*Capítulo III**Condiciones económicas**Artículo 11. Niveles profesionales y salarios*

Los salarios base pactados en el presente Convenio para los años 2022, 2023 y 2024 son los que figuran en el anexo I del mismo. El incremento salarial pactado es del 2% para el año 2022, del 2,25% para el año 2023 y del 2,50% para el año 2024, sin cláusula de revisión salarial.

Artículo 12. Plus de asistencia

El plus de asistencia para los años de vigencia del Convenio Colectivo es el que figura en el anexo I del mismo, lo que supone un incremento del 2% para el año 2022, del 2,25% para el año 2023 y del 2,50% para el año 2024, sin cláusula de revisión salarial.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, devengadas en función del salario base más el plus "Ad Personam", que se abonarán en las siguientes fechas:

Extraordinaria de verano

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

Extraordinaria de Navidad

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

Extraordinaria de beneficios

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

Artículo 14. Plus "ad personam"

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio que venían percibiendo cantidades como "vinculación" se mantienen en el mismo importe, no participando de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Artículo 15. Garantía "Salario Mínimo Interprofesional"

Ante la importante subida que ha experimentado el Salario Mínimo Interprofesional, se mantiene el concepto salarial creado en el anterior Convenio Colectivo, y denominado denominado "Garantía S.M.I.", que tiene por finalidad la adaptación plena a la legalidad vigente en materia salarial en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo. El funcionamiento de este nuevo plus se conformará de acuerdo a las siguientes reglas, de las cuáles se obtendrá el importe individualizado que, en su caso, corresponderá a cada trabajador:

- En primer término, los trabajadores/as que vengan percibiendo mejoras salariales que sumadas a las retribuciones básicas previstas en este Convenio Colectivo (salario base, plus de asistencia y parte proporcional de pagas extraordinarias) conlleven una retribución bruta anual total que iguale o supere el importe anual del Salario Mínimo Interprofesional no devengarán en ningún caso el plus de "Garantía S.M.I."
- En segundo término, si sumadas las retribuciones básicas previstas en el presente Convenio Colectivo a las mejoras salariales que cada trabajador/a venga recibiendo habitualmente, resultase una cuantía bruta total anual inferior a la del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, todos los empleados/as afectados por tal circunstancia devengarán el plus salarial "Garantía S.M.I.", por el importe necesario que permita alcanzar el citado salario mínimo. A los trabajadores/as que se encuentren en esta situación se les calculará de forma individualizada la cuantía a la que el mismo debe ascender.
- En tercer término, aquellos trabajadores que no reciban ningún tipo de mejora salarial de forma adicional a las retribuciones básicas previstas en el presente convenio, devengarán en todo caso el citado plus "Garantía S.M.I.", conforme las cuantías recogidas en el Anexo I, garantizándose la percepción íntegra del Salario Mínimo Interprofesional en cada uno de sus años de vigencia. A ese respecto, se hace constar que únicamente figuran concretados los importes del año 2022 (conforme el SMI vigente a partir de 1 de septiembre de 2021) al que puede ascender como máximo el plus "Garantía S.M.I.", toda vez que los importes de los años 2023 y 2024 no podrán ser definidos hasta que no sea conocido el Salario Mínimo Interprofesional de cada uno de esos años. En ese sentido, la Comisión paritaria del Convenio se reunirá en un plazo máximo de quince días, una vez publicado en el BOE el importe del S.M.I. de cada uno de esos dos años, con la finalidad de fijar de forma definitiva las tablas salariales de 2023 y 2024.
- En cuarto término, aquellos trabajadores perceptores del plus de "Garantía S.M.I." que devenguen una mejora salarial, verán minorado el importe del citado plus en la misma cuantía de la citada mejora, pudiendo conllevar su desaparición si esa mejora iguala o supera la cuantía de la retribución de garantía.
- Por último, el concepto retributivo "Garantía Personal", no podrá ser utilizado en aras a compensar y absorber el plus de "Garantía S.M.I.". Por ello, los trabajadores/as que perciban ese concepto tendrán garantizada una cuantía bruta equivalente a la suma del Salario Mínimo Interprofesional más el importe del mismo.

Capítulo IV

Grupos y categorías.

Artículo 16. Grupos profesionales.

1. Gerente
2. Director/a
3. Director/a comercial
4. Responsable de calidad
5. Responsable de mantenimiento
6. Encargado/a
7. Jefe/a de Administración
8. Comercial

9. Oficial/a Administrativo/a
10. Auxiliar Administrativo/a
11. Mecánico/a
12. Conductor/a
13. Peón especializado/a
14. Mozo/a de almacén, Personal de envasado, Personal de limpieza.

Capítulo V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 17. 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 y reglamentarios posteriores de la misma, así como a toda aquella normativa sanitaria inherente a la manipulación de alimentos que se pueda encontrar vigente en cada momento.

Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as prendas de trabajo si así lo exigen las mismas para mantener la uniformidad. Le serán entregadas una al comienzo de sus relaciones laborales, y luego se renovarán con periodicidad semestral.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 19. Régimen disciplinario

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

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

Artículo 20. 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/as trabajadores/as 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 o maquinaria, 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 debidas.
- 9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 21. 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 ánimo 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/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
- 5.- Las discusiones con otros/as trabajadores/as 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 22. 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/as otros/as trabajadores/as 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/as compañeros/as 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/as compañeros/as 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/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
- 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/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/la trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.
- 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 23. 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/a la trabajador/a, 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 24. Sanciones máximas

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

1ª.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª.- Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 25. 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 VII**Otras disposiciones**Artículo 26. Contratos de duración determinada*

El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.

En el supuesto de que se agote un primer contrato, sólo se podrá realizar una prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder de seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la que determine la legislación vigente.

Artículo 27. Contratos formativos

Se estará a lo regulado en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, normas de desarrollo.

*Capítulo VIII**Comisión Paritaria**Artículo 28. Constitución.*

De conformidad con el artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmante acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por la Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

La Comisión Paritaria estará integrada en lo que se refiere a la parte social por un componente de la representación legal de los trabajadores y en lo que se refiere a la parte empresarial igualmente por un componente designado por la Dirección de la empresa. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de un Asesor por cada representación, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión se reunirá siempre que cualquiera de las dos partes integrantes así lo solicite, debiendo mediar como mínimo entre la convocatoria y la reunión un plazo de siete días naturales, salvo que la urgencia del asunto a tratar haga aconsejable reducir el meritado plazo.

En todo caso, una vez recibida una solicitud de intervención, la Comisión Paritaria deberá resolverla en el plazo máximo de veinte días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de este, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los órganos que se determinen en los Acuerdos Interprofesionales vigentes en cada momento.

Capítulo IX

Cláusula de descuelgue

Artículo 29.- Cláusula de descuelgue así como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En lo que se refiere al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, así como al procedimiento de solución de discrepancias que del mismo resulten, se estará en todo momento a lo que disponga la legislación vigente.

En ese sentido, si el periodo de consultas exigido al efecto finalizase con desacuerdo, no se someterá la discrepancia suscitada a la Comisión del Convenio, acudiendo directamente a los protocolos y procedimientos fijados en los Acuerdos Interprofesionales que se encuentren vigentes en cada momento, todo ello bajo el amparo y aplicabilidad del citado punto 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X

Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 30.- Principio de igualdad.

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.

Artículo 31.- 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/as 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.

Disposición transitoria.

Expirada la vigencia del presente Convenio a fecha 31/12/2024 el mismo se entenderá denunciado automáticamente, manteniéndose su plena vigencia y aplicación en toda su extensión y por tiempo indefinido a partir del 01/01/2025 en tanto no se logre un nuevo acuerdo.

Disposición final.

El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio anterior y a las disposiciones convencionales que se opongan a lo establecido en el mismo.

Leído el presente Convenio, las partes (Dirección de la empresa y Comité de empresa) encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en Riego de La Vega (León), a 27 de diciembre de 2021.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO DE EMPRESA LEGUMBRES LUENGO, S. A. AÑOS 2022-2023-2024 (LAS PRESENTES TABLAS SERÁN OBJETO DE ACTUALIZACIÓN UNA VEZ SEA CONOCIDO EL S.M.I PARA CADA UNO DE LOS AÑOS DE VIGENCIA –ARTÍCULO 15 DEL C.C.-)

2022

Categorías	Salario base	Plus asistencia	Paga extra mensual	Dif. garantía S.M.I.	Total devengado Mes	Total devengado Año
Gerente	1.448,93	49,32	362,23		1.860,48	22.325,79
Director/a Crcial.	1.347,81	49,32	336,95		1.734,08	20.808,99
Encargado/a	1.152,96	49,32	288,24		1.490,52	17.886,24
Jefe/a ventas	1.152,96	49,32	288,24		1.490,52	17.886,24
Vendedor/a	1.108,00	49,32	277,00		1.434,32	17.211,84
Oficial/a Administ.	808,29	49,32	202,07	66,16	1.125,84	13.510,11
Aux. Administ.	777,19	49,32	194,30	105,04	1.125,85	13.510,17
Mecánico/a	820,53	49,32	205,13	50,86	1.125,84	13.510,11
Conductor/a	820,53	49,32	205,13	50,86	1.125,84	13.510,11
Peón Especializado/a	788,91	49,32	197,23	90,39	1.125,84	13.510,08
Mozo/a, Pers. Env.	788,91	49,32	197,23	90,39	1.125,84	13.510,08

2023

Categorías	Salario base	Plus asistencia	Paga extra mensual	Dif. garantía S.M.I.	Total devengado Mes	Total devengado Año
Gerente	1.481,53	50,43	370,38		1.902,34	22.828,08
Director/a Crcial.	1.378,13	50,43	344,53		1.773,09	21.277,08
Encargado/a	1.178,90	50,43	294,72		1.524,05	18.288,60
Jefe/a Ventas	1.178,90	50,43	294,72		1.524,05	18.288,60
Vendedor/a	1.132,93	50,43	283,23		1.466,59	17.599,08
Oficial/a Administ.	826,48	50,43	206,62		1083,53	13002,36
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Aux. Administ.	794,68	50,43	198,67		1043,78	12525,36
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Mecánico/a	838,99	50,43	209,75		1099,17	13190,04
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Conductor/a	838,99	50,43	209,75		1099,17	13190,04
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Peón Especializado/a	806,66	50,43	201,66		1058,75	12705
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Mozo/A, Pers. Env.	806,66	50,43	201,66		1058,75	12705
					+Garantía SMI	+Garantía SMI

2024						
Categorías	Salario base	Plus asistencia	Paga extra mensual	Dif. garantía S.M.I.	Total devengado Mes	Total devengado Año
Gerente	1.518,57	51,69	379,64		1.949,90	23.398,83
Director/a Crcial.	1.412,59	51,69	353,15		1.817,43	21.809,13
Encargado/a	1.208,37	51,69	302,09		1.562,15	18.745,83
Jefe/a Ventas	1.208,37	51,69	302,09		1.562,15	18.745,83
Vendedor/a	1.161,25	51,69	290,31		1.503,25	18.039,03
Oficial/a Administ.	847,14	51,69	211,79		1.110,62	13327,44
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Aux. Administ.	814,54	51,69	203,64		1069,87	12838,44
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Mecánico/a	859,97	51,69	214,99		1126,65	13519,8
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Conductor/a	859,97	51,69	214,99		1126,65	13519,8
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Peón Especializado/a	826,83	51,69	206,71		1085,23	13022,76
					+Garantía SMI	+Garantía SMI
Mozo/a, Pers. Env.	826,83	51,69	206,71		1085,23	13022,76
					+Garantía SMI	+Garantía SMI

1224