CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE LEÓN, PARA LOS AÑOS – 2018-2020

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 (U.G.T.), 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 de su firma. No obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2018. Su duración será de tres años y finalizará el 31 de diciembre de 2020.

Denuncia.–Expirada la vigencia del presente Convenio, a partir del día 1 de enero del año dos mil veintiuno 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 respetarán 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 causo la vacante.

El Ayudante de Dependiente, al cumplir un año 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 1.800 horas efectivas de trabajo, promediando la de 40 horas semanales.

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

Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario, se expondrá en lugar visible para conocimientos de todos los trabajadores.

Artículo 11.º.–Horas extraordinarias.–Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas estas como aquellas necesarias para periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contrato a tiempo parcial previsto en la actual legislación. Dichas horas se compensarán con descanso o económicamente a elección del trabajador, con un 25% de incremento sobre la hora ordinaria o sobre el tiempo efectivamente trabajado

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 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 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.

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 una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Capítulo III.–Condiciones económicas

Artículo 16.º.–Niveles profesionales y salarios.–Durante los años 2018 y 2019, serán los establecidos en las tablas salariales del Anexo I. El incremento pactado en el presente Convenio es para el año 2020, el 2,50% y son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, es decir, 2019 y 2020, 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 del año siguiente, sirviendo como base para el incremento salarial de los años sucesivos.

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 importe del plus de asistencia se pasó al Salario Base.

Artículo 19.º.–Plus de domingos y festivos.–Siempre que por necesidades de la empresa, sea preciso que los trabajadores realicen su actividad laboral en domingos y/o festivos por indicación expresa de la empresa, con carácter rotativo y obligatorio para toda la plantilla, salvo adscripción voluntaria por parte de los trabajadores, aquellos tendrán derecho a una compensación económica de 70 € o bien un día de descanso a elección del trabajador, por cada domingo o festivo trabajado. En todo caso se respetará e descanso semanal. Dicha cantidad se reflejará en la nómina mensual teniendo la consideración de concepto cotizable y con la denominación de “plus festivos”. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas establecidas en cada empresa

Artículo 20.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 21.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 22.º.–Plus de transporte.–Desde el 1 de enero de 2019, el plus de transporte pasa a integrar el salario base, tal y como se fija en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Artículo 23.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,13,42 € para el año 2019 para la media dieta y 38,32 €, para la dieta completa. Para el año 2020, el incremento será el recogido en el artículo 16 de este convenio colectivo.

Artículo 24.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 25.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 26.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 27.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 perjudicarle de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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 ejercitarán 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 28.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 109/2010 de 5 de febrero por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos.

Artículo 29.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 30.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 31.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 32.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 33.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. 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, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 34.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 35.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.

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

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

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran

haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo 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 propiciarlo.

Artículo 36.º.–Permiso de lactancia.–Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fraccione para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. 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 optará por esta acumulación, la duración del permiso de lactancia, será de 14 días laborables

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo comunicarse por escrito.

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 37.º.–Protección por nacimiento.–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 38.º.–Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.–En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato que establezca la legislación vigente.

Capítulo VIII.–Régimen disciplinario

Artículo 39.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 40.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 41.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 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 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 42.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 este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 43.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 trámites previstos en la legislación general.

Artículo 44.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 45.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 46.º.–Contratos de duración determinada.–El contrato de duración determinada, previsto en el artículo15.1 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 prorroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

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

Artículo 47.º.–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, nacimiento, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia, paternidad y violencia de género 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 ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente

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

Hasta 10 trabajadores: 2

De 11 a 40: 4

De 41 a 100: 8

De 101 a 500: 20

Más de 501: 30

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

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

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

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional

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

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

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

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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, título de formación profesional o en su caso, acreditación parcial acumulable. 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 será del 85% y 90% y 95% del salario correspondiente al nivel VII durante, respectivamente, el primer segundo y tercer año de vigencia del contrato, sin que esta pueda 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 48.º.–Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.–Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

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

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

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) La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto de que el contrato de relevo sea indefinido y a jornada completa, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al

tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

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

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 como vocales titulares por los trabajadores: don Segundo Ángel Fernández Martínez y doña Carmen Rodríguez Espasandin; un representante de U.G.T. y un representante de CC.OO.; y por los empresarios resultan designados don Gabriel del Pozo Ordóñez y don César Fernández 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 tramite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

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

Segunda.–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., U.G.T., CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Tercera.–Horario especial.–Durante la vigencia de este convenio, 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.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifica y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 12 de marzo de 2019.

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y DE NIVELES PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN, LEÓN 2018-2020

Nivel	Categoría	Salario 2018	Salario euros/mes 2019	Salario euros/mes 2020 (provisional)
I	Dirección	985,29	1.071,01	1.097,78
II	Titulado Superior, Gerente	985,29	1.071,01	1.097,78
III	Titulado medio, Analista Encargado General. Contable Jefe de Sección, Cajero General.	945,00	1.029,50	1.055,24
IV	Jefe o Encargado de Establecimiento Encargado de Almacén, Gestor.	915,01	998,61	1.023,58
V	Oficial Administrativo, Vendedor Supervisor, Viajante, Programador	985,09	978,10	1.002,55
VI	Oficial de 1.ª, Conductor-vendedor Dependiente mayor, Operador.	868,86	951,08	974,86
VII	Oficial de 2.ª de oficio, Dependiente Aux. Administrativo, Conductor-Repartidor Aux. de Caja, Grabador.	850,71	932,38	955,69
VIII	Aux. de Caja-Reponedor, Ayudante Dependiente, Mozo Especializado, Cobrador	832,69	913,82	936,67
IX	Mozo, Limpiador, Conserje Telefonista, Vigilante, Reponedor Envasador, Marcador	814,06	894,64	921,48
	Plus de transporte	74,34	--------	--------
	Media dieta	13,04	13,43	13,77
	Dieta completa	37,20	38,32	39,28
	Póliza de accidente	24.869,03	25.615,09	26.255,47

13937