

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución 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 Convenios 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 Almacenistas de Materiales de Construcción 2022-2025 (n.º Convenio 24001105011981).

Vista el acta de fecha 8 de mayo de 2023 de firma del Convenio Colectivo de Almacenistas de Materiales de Construcción 2022-2025 (n.º Convenio 24001105011981) 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 Convenios 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 PRE/813/22, de 1 de julio, 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 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

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 Convenios 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. León, a 23 de junio de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LEÓN
2022-2025

Capítulo I. Ámbitos de aplicación y vigencia

- Artículo 1.º.–Partes signatarias
- Artículo 2.º.–Ámbito funcional
- Artículo 3.º.–Ámbito territorial
- Artículo 4.º.–Ámbito personal
- Artículo 5.º.–Ámbito temporal. Vigencia y duración
- Artículo 6.º.–Denuncia
- Artículo 7.º.–Condiciones más beneficiosas
- Artículo 8.º.–Indivisibilidad
- Artículo 9.º.–Normas supletorias

Capítulo II. Comisión paritaria

- Artículo 10.º.–Comisión mixta paritaria de interpretación
- Artículo 11.º.–Funciones y procedimiento de la Comisión paritaria de interpretación

Capítulo III. Contratación

- Artículo 12.º.–Forma del contrato
- Artículo 13.º.–Periodo de prueba
- Artículo 14.º.–Contrato fijo de plantilla
- Artículo 15.º.–Contratos formativos
- Artículo 16.º.–Contrato de duración determinada
- Artículo 17.º.–Contrato fijo discontinuo
- Artículo 18.º.–Preaviso en caso de cese

Capítulo IV. Jornada de trabajo

- Artículo 19.º.–Jornada de trabajo
- Artículo 20.º.–Vacaciones

Capítulo V. Estructura salarial

- Artículo 21.º.–Salario
- Artículo 22.º.–Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 23.º.–Complemento “ad personam”
- Artículo 24.º.–Plus de asistencia
- Artículo 25.º.–Plus de transporte
- Artículo 26.º.–Plus domingos y festivos
- Artículo 27.º.–Dietas
- Artículo 28.º.–Kilometraje
- Artículo 29.º.–Ropa de trabajo
- Artículo 30.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo

Capítulo VI. Faltas y sanciones

- Artículo 31.º.–Régimen disciplinario
- Artículo 32.º.–Graduación de faltas
- Artículo 33.º.–Régimen de sanciones
- Artículo 34.º.–Prescripción

Capítulo VII. Permisos y licencias

- Artículo 35.º.–Licencias
- Artículo 36.º.–Permiso de lactancia
- Artículo 37.º.–Protección por maternidad
- Artículo 38.º.–Suspensión del contrato por nacimiento

Capítulo VIII. Violencia de género

- Artículo 39.º.–Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

Capítulo IX. Otras disposiciones

- Artículo 40.º.–Reducción de jornada por motivos familiares
- Artículo 41.º.–Excedencias
- Artículo 42.º.–Extinción del contrato de trabajo
- Artículo 43.º.–Movilidad funcional

Capítulo X. Derechos fundamentales de los trabajadores

- Artículo 44.º.–Derechos fundamentales de los trabajadores
- Artículo 45.º.–Igualdad y no discriminación
- Artículo 46.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Capítulo XI. Garantías sindicales

- Artículo 47.º.–Garantías sindicales

Capítulo XII. Formación profesional

Artículo 48.º.–Formación

Capítulo XIII. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 49.º.–Prevención de riesgos laborales

Artículo 50.º.–Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 51.º.–Incapacidad temporal

Artículo 52.º.–Indemnización por invalidez o muerte por accidente de trabajo

Artículo 53.º.–Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 54.º.–Solución extrajudicial de conflictos

Anexo I.–Tablas salariales

Anexo II.–Clasificación profesional almaco 2022-2025

Tabla asimilación de categorías

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2022-2025

Capítulo I. Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 1.º.–Partes signatarias

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

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º.–Ámbito funcional

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

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

Artículo 3.º.–Ámbito territorial

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

Artículo 4.º.–Ámbito personal

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

Artículo 5.º.–Ámbito temporal. Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y su duración será hasta 31 de diciembre del 2025. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022.

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

Artículo 6.º.–Denuncia

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

Artículo 7.º.–Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 8.º.–Indivisibilidad

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

Artículo 9.º.–Normas supletorias

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

Capítulo II. Comisión paritaria

Artículo 10.º.–Comisión mixta paritaria de interpretación

Se constituye la Comisión mixta paritaria de interpretación del presente Convenio, resultando designados como Vocales titulares por la representación de los trabajadores: D. Ramón Jorge por la central sindical CCOO, D. Óscar Cueto Díaz por la central sindical UGT y dos representantes, uno de la central sindical de CCOO y otro de la central sindical de UGT; por la representación

empresarial: Don Fernando García Gutiérrez, don Javier González Fernández y dos representantes de la Asociación Provincial de Almacenistas de Materiales de Construcción de León (Federación Leonesa de Empresarios, FELE). Serán vocales suplentes de esta Comisión paritaria los restantes miembros de la Comisión negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo en las que se promueva la negociación de un Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 11.º.—Funciones y procedimiento de la Comisión paritaria de interpretación

1.—Sus funciones serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo III. Contratación

Artículo 12.º.—Forma del contrato

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

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

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

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del

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

Artículo 13.º.—Periodo de prueba

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

Artículo 14.º.—Contrato fijo de plantilla

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

Artículo 15.º.—Contratos formativos

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo—formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y Entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o Entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al Plan Formativo Individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o Entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las Entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los Planes Formativos Individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o Entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso

de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni 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.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el Plan Formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al 85% el primer año ni al 90% por ciento el segundo, respecto de la fijada en este Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un Título Universitario o de un Título de Grado Medio o Superior, Especialista, Máster Profesional o Certificado del Sistema de Formación Profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de Grado, Máster y Doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado

por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del Título Superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el Plan Formativo Individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este Convenio Colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

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

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del Plan Formativo Individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3. e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y Convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los Convenios en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de 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.

e) Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, son los del grupo III de las tablas salariales del presente Convenio.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal

de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas tratarán de conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al Servicio Público de Empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 16.º.—Contrato de duración determinada

de conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución

de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los Convenios Colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

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

Artículo 17.º.—Contrato fijo discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se Regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de Convenio prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 18.º.—Preaviso en caso de cese

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

Capítulo IV. Jornada de trabajo

Artículo 19.º.—Jornada de trabajo

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.º.-Vacaciones

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Capítulo V. Estructura salarial

Artículo 21.º.-Salario

El incremento pactado en el presente Convenio es, para el año 2022, del 4,5%, para el año 2023 del 4%, para el año 2024 del 3% y para el año 2025 del 3%, tal y como se establece en el Anexo I del mismo.

Cláusula de revisión salarial.-Si el IPC real a 31 de diciembre de 2025, es superior en dicho año al 3%, se efectuará una revisión salarial del 0,25 %, como máximo, con efectos de 1 de enero de 2026, no teniendo por tanto, carácter retroactivo.

Los atrasos devengados se abonarán, como máximo tres meses después de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 22.º.-Gratificaciones extraordinarias

Se acuerdan las siguientes pagas extraordinarias:

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

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

Artículo 23.º.–Complemento “ad personam”

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

Artículo 24.º.–Plus de asistencia

Para el año 2022 será de una cuantía de 3,50 €, para el año 2023 la cuantía será de 3,64 €, para el año 2024 será de 3,75 € y para el año 2025 será de 3,86 €, por día efectivo de trabajo.

Artículo 25.º.–Plus de transporte

Para el año 2022, será de una cuantía de 87,27 € mensuales, y se devengará por día efectivo de trabajo. Para el año 2023 la cuantía de este plus será de 90,76 € mensuales, devengándose por día efectivo de trabajo. Para el año 2024 la cuantía de este plus será de 93,48 € mensuales, devengándose por día efectivo de trabajo y para el año 2025 la cuantía de este plus será de 96,29 € mensuales devengándose por día efectivo de trabajo

Artículo 26.º.–Plus domingos y festivos

El personal que preste sus servicios en un domingo o en un día festivo, percibirá una compensación económica por cada domingo o día festivo de 50 €. Para el resto de años de vigencia, la cuantía será la establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 27.º.–Dietas

Se establecen dietas por las siguientes cuantías: Dieta completa de 40,81 €/día, y la media dieta de 12,36 €/día, para el año 2022. Para el año 2023, la cuantía de la media dieta será de 12,86 €/día, y la dieta entera será de 42,44 €/día. Para el año 2024, la cuantía de la media dieta será de 13,24 €/día, y la dieta entera será de 43,71 €/día. Para el año 2025, la cuantía de la media dieta será de 13,64 €/día, y la dieta entera será de 45,02 €/día.

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

Artículo 28.º.–Kilometraje

Se establece en una cuantía de 0,25 €/kilómetro para el año 2022. Para el año 2023 la cuantía será de 0,26 €/kilómetro, para el año 2024 será de 0,27 €/kilómetro y para el año 2025 dicha cuantía se establece en 0,28 €/kilómetro.

Artículo 29.º.–Ropa de trabajo

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

Artículo 30.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

La empresa deberá comunicar a los representantes legales de los trabajadores tal decisión, iniciándose un periodo de consultas no superior a quince días.

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas, y deberá establecer una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación; teniendo en cuenta siempre que la duración no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

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

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

Capítulo VI. Faltas y sanciones

Artículo 31.º.—Régimen disciplinario

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

Artículo 32.º.—Graduación de faltas

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

A.—Faltas leves.

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

B.—Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La Comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C.—Faltas muy graves.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La Comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no 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 33.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.

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

- 1.ª.–Por faltas leves:
 - a.–Amonestación verbal.
 - b.–Amonestación por escrito.
 - c.–Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.ª.–Por faltas graves:
 - a.–Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.ª.–Por faltas muy graves:
 - a.–Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 34.º.–Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su Comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII. Permisos y licencias

Artículo 35.º.–Licencias

A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, nietos políticos, yernos, nueras y cuñados.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días o 2 días en caso de intervención quirúrgica

sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días o 4 para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

c) Por traslado de domicilio habitual 1 día.

d) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, hasta 5 días anuales como máximo.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 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.

f) 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.

g) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional el tiempo necesario.

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

i) Permiso retribuido de 30 horas anuales para la asistencia del trabajador o familiares hasta primer grado por consanguinidad o afinidad, a consultas médicas.

Parejas de hecho: Se equiparan las parejas de hecho al matrimonio a efectos del disfrute de todos los permisos siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa que, no habiéndose casado entre ellos, convivan como pareja de hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como pareja de hecho mediante Certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

A efectos de la concesión de este permiso a las parejas de hecho, es necesario que se cumplan además de los requisitos antes expuestos, que la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

Artículo 36.º.-Permiso de lactancia

Las personas trabajadoras 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de acuerdo entre empresa y trabajador, la duración del permiso de lactancia acumulada será de 14 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, 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, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 37.º.—Protección por maternidad

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

Artículo 38.º.—Suspensión del contrato por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios

Colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la Resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la Resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Capítulo VIII. Violencia de género

Artículo 39.º.—Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

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

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo. -La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la

reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona de acuerdo con el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo. -La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

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

Capítulo IX. Otras disposiciones

Artículo 40.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 física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro de la misma Empresa, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

Artículo 41.º.-Excedencias

Excedencia voluntaria.-La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que de igual o similar categoría en la empresa.

Excedencia por cuidados familiares.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando

lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la Resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Artículo 42.º.-Extinción del contrato de trabajo

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

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

Artículo 43.º.-Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará el puesto de trabajo a efectos de movilidad funcional.

La movilidad funcional ordinaria, se producirá en el seno de cada grupo profesional.

La movilidad de los puestos de trabajo cuyas funciones prevalentes sean las de mantenimiento de maquinaria e instalaciones, reparación y conservación de inmuebles, útiles y elementos de trabajo y trabajos propios de oficios clásicos de carácter auxiliar estará sujeta al cumplimiento de los requisitos de cualificación necesaria para ejercer la prestación laboral.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Las personas pertenecientes a estos grupos profesionales tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, salvo en los casos de realizar funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen.

Capítulo X. Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 44.º.—Derechos fundamentales de los trabajadores

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

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

Artículo 45.º.—Igualdad y no discriminación

a) Planes de Igualdad.

1.—Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.—Las medidas de Igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

b) Concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las empresas.

1.—Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2.—Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.—Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 46.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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 acciones de trabajo.

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

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

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

Capítulo XI. Garantías sindicales

Artículo 47.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 art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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

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

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

a.—En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses Convenios totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter Convenio 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, éste recibirá y podrá comunicar a sus representantes la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

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

Capítulo XII. Formación profesional

Artículo 48.º.—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 ese sector.

Capítulo XIII. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 49.º.—Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Artículo 50.º.—Seguridad e higiene en el trabajo

Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Artículo 51.º.—Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal, por contingencias comunes la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de 6 meses. En caso de incapacidad temporal, por contingencias profesionales, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de 12 meses.

Artículo 52.º.—Indemnización por invalidez o muerte por accidente de trabajo

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

22.066,56 € para 2022, a los herederos del trabajador fallecido en o como consecuencia de accidente de trabajo. Para el año 2023, por las mismas causas será de 22.949,23 €. Para el año 2024 será de 23.637,70 € y para el año 2025 la cantidad será de 24.346,84 €

29.308,72 € para 2022, al trabajador en caso de invalidez o gran invalidez, derivada de accidente laboral. Para el año 2023, por las mismas causas será de 30.481,07. Para el año 2024, por las mismas causas 31.395,50 € y para el año 2025 la cantidad será de 32.337,36 €

Artículo 53.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, 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 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 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 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

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

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

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo 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 ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada,

el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

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

Artículo 54.º.–Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente Convenio será de carácter expresamente voluntario

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 27 de enero de 2023.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2022-2025

NUEVO GRUPO	NUEVAS CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2022	SALARIO BASE 2023	SALARIO BASE 2024	SALARIO BASE 2025
GRUPO I DIRECTIVOS Y TÉCNICOS TITULADOS	Gerente	1.032,98 €	1.074,30 €	1.106,53 €	1.139,73 €
	Encargado General	1.032,98 €	1.074,30 €	1.106,53 €	1.139,73 €
	Máster	1.032,98 €	1.074,30 €	1.106,53 €	1.139,73 €
	Grado	960,05 €	998,45 €	1.028,41 €	1.059,26 €
	Titulado FP	868,91 €	903,66 €	930,77 €	958,70 €
GRUPO II ADMINISTRACIÓN	Jefe departamento	1.014,98 €	1.055,58 €	1.087,25 €	1.119,86 €
	Oficial 1	1.009,69 €	1.050,08 €	1.081,58 €	1.114,03 €
	Oficial 2	914,15 €	950,72 €	979,24 €	1.008,61 €
	Operario primer año	858,99 €	893,35 €	920,15 €	947,75 €
GRUPO III COMERCIAL, ALMACEN Y LOGÍSTICA	Jefe departamento	1.014,98 €	1.055,58 €	1.087,25 €	1.119,86 €
	Oficial 1	1.009,69 €	1.050,08 €	1.081,58 €	1.114,03 €
	Oficial 2	914,15 €	950,72 €	979,24 €	1.008,61 €
	Operario	886,57 €	922,03 €	949,69 €	978,18 €
	Operario primer año	858,99 €	893,35 €	920,15 €	947,75 €

Plus de Asistencia:	3,50 €	3,64 €	3,75 €	3,86 €
Plus de Transporte:	87,27 €	90,76 €	93,48 €	96,29 €
Plus domingos y festivos:	50,00 €	52,00 €	53,56 €	55,17 €
Dieta completa:	40,81 €	42,44 €	43,71 €	45,02 €
Media dieta:	12,36 €	12,86 €	13,24 €	13,64 €
Kilometraje:	0,25 €	0,26 €	0,27 €	0,28 €
Indemnización por invalidez o muerte por accidente de trabajo				
En caso de muerte:	22.066,56 €	22.949,23 €	23.637,70 €	24.346,84 €
En caso de invalidez o gran invalidez	29.308,72 €	30.481,07 €	31.395,50 €	32.337,36 €

ANEXO II.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ALMACO 2022-2025

Clasificación profesional

Objetivos de la definición de un sistema sectorial de clasificación profesional.

Al objeto de establecer una estructura de negociación racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, modernizar la clasificación profesional sectorial, adaptándola a la realidad de negocio en el sector y a sus perspectivas futuras, eliminando al tiempo denominaciones arcaicas y discriminatorias por razón de sexo, edad o de cualquier otra índole y favorecer la transferencia y reconocimiento de la profesionalidad, las partes han acordado las siguientes normas sobre la clasificación profesional en el sector de Almacenistas de Materiales de Construcción

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos profesionales y a categorías profesionales establecidos en el presente Convenio.

Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los trabajadores afectados por este Convenio se encuadrarán en 3 grupos profesionales, dentro de los cuales se engloban las categorías profesionales, por aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define, sin ánimo de exhaustividad, el contenido básico de la prestación laboral.

Los trabajadores y trabajadoras serán asignados a los distintos grupos y categorías profesionales, en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan.

La clasificación profesional establecida en el presente Convenio es orientativa, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todas y cada uno de ellas.

Grupos profesionales

Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Categorías profesionales:

- Dirección, gerencia, técnicos titulados: Los trabajadores pertenecientes a esta categoría poseen una formación equivalente a las titulaciones de grado medio o superior, así como formación específica en el puesto de trabajo o gran experiencia en su área. Son puestos con gran autonomía e iniciativa para la toma de decisiones, las cuales tienen notable influencia e importancia sobre los resultados de la empresa. Deben resolver problemas muy complejos y heterogéneos con base en los objetivos globales definidos por el órgano rector de la empresa, todo lo cual implica la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un amplio conjunto de colaboradores pertenecientes a su área.
- Jefe de Departamento: Los conocimientos propios de los trabajadores de esta categoría son los equivalentes a las titulaciones de grado medio o superior, complementados mediante amplia experiencia adquirida en trabajos similares. Resuelven problemas de gran complejidad bajo la supervisión del personal de grupo I. Planifica, coordina la ejecución de los trabajos de varias secciones que completan un proceso, y ejecuta asumiendo la responsabilidad del resultado de las actuaciones conjuntas de dichas secciones. Disponen de bastante autonomía e iniciativa para la toma de decisiones, teniendo éstas destacada influencia e importancia sobre los resultados de la empresa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de Administración, Jefe de Compras o Analista de Sistemas Informáticos; Área Comercial: Jefe de Ventas, Técnico en Marketing.
- Oficial 1.^a.–Los trabajadores pertenecientes a esta categoría poseen una formación equivalente a EGB, BUP, ESO, COU o FP, complementada con formación específica y experiencia adquirida en departamentos similares. Ejecutan tareas homogéneas bajo las

directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa. En este grupo profesional se incluyen las actividades como las siguientes: Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares; Área Comercial: Encargado de la Sección de Muestras, Promotores de Ventas; Áreas Comercial o de Administración: Empleados de nivel medio de Administración Comercial; Área de Producción, Encargado de Molturación de Esmaltes, Jefes de Línea de Esmaltadoras, Jefe de Turnos de Hornos, Electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o Técnico de Laboratorio.

- Oficial 2.^a.—Los conocimientos propios de los trabajadores de esta categoría son los equivalentes a EGB o FP de primer grado, complementada con la experiencia profesional propia de su puesto. Realizan tareas siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

- Operario. - Los trabajadores incluidos en esta categoría tienen una formación equivalente a estudios primarios, Enseñanza General Básica o Formación Profesional de primer grado, no necesitando ninguna experiencia profesional previa. Realizan tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad está limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

- Operario primer año. -Los trabajadores incluidos en esta categoría tienen una formación equivalente a estudios primarios, sin experiencia profesional previa. Realizan tareas sencillas. Siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto; su responsabilidad está limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior. La permanencia en esta categoría es un año

Definición de categorías profesionales

Grupo I.—Directivos y Técnicos titulados

El personal perteneciente a esta categoría planifica, organiza, dirige, coordina y ejecuta las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Se incluyen dentro de esta área funcional las siguientes categorías

Gerente.—Persona que por oficio se encarga de dirigir, gestionar o administrar la sociedad, empresa u otra Entidad.

Encargado general. - En dependencia directa de la dirección y gerencia de la empresa, con gran grado de autonomía, se dedica en cada una de las áreas funcionales establecidas, de la coordinación y ejecución o del que dependen sucursales en distintas plazas Máster; Grado, aquel que estando en posesión de esta titulación, ejerce en la empresa y de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias de su profesión.

Titulado FP grado superior. - Quien estando en posesión del título de grado superior de FP, desempeña las funciones propias de su profesión.

Grupo II.—Administración

Este grupo funcional comprende a modo ilustrativo, las siguientes actividades: Servicios de administración y gestión en general; instalación, mantenimiento, análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes; contabilidad; proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros; marketing, comunicación, imagen, etc

Se incluyen las siguientes categorías:

- Jefe de Departamento. - Es el que lleva la responsabilidad, dirección y ejecución de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- Oficial de 1.^a.—Empleado que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística, con capacidad analítica, gestión de informes, cálculo.
- Oficial de 2.^a.—Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de 1.^a realiza trabajos de carácter auxiliar secundaria, que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- Operario. - Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- Operario de primer año. - Aquel que realiza las mismas funciones que el Operario, pero sin experiencia en la empresa. El tiempo máximo de permanencia es de 1 año.

Grupo III.—Comercial, almacén y logística

Comprende las siguientes actividades: Conocimiento del producto, servicio de atención a clientes y proveedores; compras; marketing; control de ofertas; orientación; preparación del producto; control de fechas de caducidad; venta al público, reposición de productos, visitas comerciales, y visitas a obras; Servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones; reparación de útiles y elementos de trabajo; conservación de zonas e inmuebles; servicios de limpieza; servicio de vigilancia; servicios de reparto y transporte; revisión de stocks, gestión, revisión y recepción de mercancía; preparación de la mercancía para su reposición y almacenaje; trabajos con pallets; preparación y revisión de pedidos; embalaje; carga y descarga de mercancía; transporte de pedidos y mercancía; exposición de escaparates y vitrinas y trabajos propios de oficios clásicos (carpintería, mecánicos, pintores, electricistas, etc.), atención cliente y proveedores, así como visitas comerciales y a obras.

- Jefe de Departamento. - Aquel que, en dependencia directa de la dirección de la empresa, planifica, coordina, ejecuta y se responsabiliza de las actividades del personal a su cargo; teniendo a su cargo la dirección y fiscalización de las operaciones de las ventas que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios para realizarse. Empleado que, en dependencia de la dirección de la empresa, realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes. Está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse.
- Oficial de 1.^a.—Empleado que, en dependencia directa del Jefe de Departamento, realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, así como las mismas funciones del mismo, con menor grado de responsabilidad. Aquel que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, Registro de entrada y salida, gestión de stock, y similares. Asimismo, aquel conductor al que se le requiera el CAP (vehículos de más 3.500 Kg).
- Oficial de 2.^a.—Empleado que, realizando las mismas funciones que las previstas en el apartado anterior, depende jerárquicamente del mismo.
- Operario. - Empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates, y vitrinas, poseyendo los conocimientos necesarios de cálculo mercantil necesarios para efectuar las ventas, incluyendo el reparto de mercancías.
- Operario de primer año. - Aquel que realiza las mismas funciones que el Operario, pero sin experiencia en la empresa. El tiempo máximo de permanencia es de 1 año.

TABLA ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS

Grupos Profesionales	NUEVAS CATEGORÍAS	CATEGORÍAS ANTIGUAS
GRUPO I DIRECTIVOS Y TÉCNICOS TITULADOS	Gerente	Titulado Grado Superior; Titulado Grado Medio Delineante
	Encargado General	
	Máster	
	Grado	
	Titulado FP Grado superior	
GRUPO II ADMINISTRACIÓN	Jefe de Departamento	Jefe Administración; Jefe Sección Administrativa
	Oficial 1ª	Oficial Administrativo de 1ª, Contable
	Oficial 2ª	Oficial Administrativo 2ª
	Operario	
	Operario de primer año	Auxiliar Administrativo
GRUPO III COMERCIAL, ALMACÉN Y LOGÍSTICA	Jefe de Departamento	Jefe de Ventas Jefe de Compras Jefe de Almacén Jefe de Sección
	Oficial 1ª	Oficial de 1 Conductor 1ª Dependiente Mayor Viajante Capataz Especialista de Oficio
	Oficial 2ª	Oficial de 2ª Conductor 2ª Dependiente Especialista de 2ª Especialista de Oficio
	Operario	Ayudante Dependiente Oficial 3ª Peón Especializado Mozo Especializado Ayudante de Oficio
	Operario de primer año	Peón Mozo Personal de Limpieza

27930

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Confederación Hidrográfica del Duero, O.A.

Comisaría de Aguas

N/Ref: V-0228/2020

Ref/Vertido: 0269. -LE

El Ayuntamiento de Villadangos del Páramo solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

- Solicitante: Ayuntamiento de Villadangos del Páramo
- Objeto: Revisión de autorización de vertido de aguas residuales procedentes de la red de saneamiento de Villadangos del Páramo.
- Medio receptor: arroyo Valle de la Fontecha.
- Término municipal del vertido: Villadangos del Páramo (León).

Las aguas residuales, antes de su vertido al arroyo Valle de la Fontecha, serán tratadas en las instalaciones de depuración proyectadas, que se relacionan a continuación:

EDAR-1 (planta municipal de tratamiento de aguas residuales) línea de agua:

Pretratamiento:

- Arqueta de entrada, con compuerta manual y by-pass general.
- Pozo de gruesos 2,50x 2,5 x 1,25 m, con cuchara bivalva de 100 L sujeta a un polipasto y con reja de predesbaste de 50 mm de luz de paso.
- Cámara de bombeo 3,5 x 2,5 x 1,25 m, con 2 +(1) de bombas de 63 L/s, con variador de frecuencia, y aliviadero de seguridad.
- Medida de caudal en cada tubería de bombeo.
- Reja de limpieza automática de 25 mm de luz libre y 12 mm de barra, con by-pass
- 2 rototamices con luz de paso 1,5 mm y caudal 400 m³/h
- 2 unidades para desarenado – desengrasado
- Caudalímetro electromagnético y válvula de compuerta motorizada para regular el paso al tratamiento biológico
- By-pass tratamiento secundario

Tratamiento secundario con eliminación de nitrógeno y fósforo:

- 2 reactores biológicos tipo carrusel, de volumen total 6.901 m³
- Equipo para precipitación química del fósforo:
 - Dos unidades de GRG para almacenamiento de cloruro férrico
 - 1 bomba de pistón con regulación de caudal de forma electrónica.
- 2 decantadores secundarios circulares de diámetro 14,5 m, con puente móvil
- Medidor ultrasónico de caudal y arqueta de toma de muestras.

Línea de fangos:

- 2 + (1) bombas recirculación fangos de caudal unitario 149 m³/h
- 1 + (1) bombas de fangos secundarios en exceso de caudal unitario 10,9 m³/h
- Espesador de gravedad de 8,5 m de diámetro y altura recta útil de 3,5 m.
- Deshidratadora centrífuga de caudal máximo 10 m³/h de fangos previa floculación y acondicionamiento con polielectrolito.
- Tolva de almacenamiento de fangos deshidratados de 20 m³

EDAR-2 (instalación de tratamiento de aguas de purga de refrigeración de Santander Coated Solutions, S.L)

- Equipo de filtración lateral de 70 m³/h con filtro de 100 ?m de malla de limpieza automática tipo STF (modelo FMA 2004) o similar.

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución 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 acuerdo de 26 de junio de 2023 de la comisión paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, del sector de Almacenistas de Materiales de Construcción de León para los años 2022-2025 (n.º Convenio 24001105011981).

Vista el acta de fecha 26 de junio de 2023 de firma del acuerdo de la comisión paritaria del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de almacenistas de materiales de construcción de León para los años 2022-2025 (no Convenio 24001105011981) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.1 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.c) 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 PRE/813/22, de 1 de julio, 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* 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (*BOCyL* 06.05.2022).

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. León a 4 de julio de 2023

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Representación de los Trabajadores

Por CCOO

- D. Ramón Jorge Martínez

Por UGT

- D Óscar Cueto Díaz

Por la Asociación Provincial de Almacenistas de Materiales de Construcción (FELE).

- D. Hermenegildo Fernández Domínguez

Secretaria

- Dña. Aleixa Novo García

En León, siendo las 09.45 horas del 26 de junio de 2023, se reúnen previa convocatoria al efecto, las personas relacionadas anteriormente, en los locales de la Federación Leonesa de Empresarios, Avda. Independencia 4, de León, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial del sector de Almacenistas de Materiales de Construcción de León para los años 2022-2025

Manifiestan

Primero.–A efectos de aclaración el artículo relativo al plus de domingos y festivos queda redactado tal y como sigue:

Artículo 26.–Plus de domingos y festivos.

El personal que preste sus servicios en un domingo o en un día festivo, percibirá una compensación económica por cada domingo o día festivo de 50 €. Para el resto de años de vigencia, la cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas. En todo caso se respetará el 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.

Y no habiendo otros asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión de la que se levanta la presente acta.

29738