

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 convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector del comercio del metal de la provincia de león para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 (Nº Convenio 24001205011980).

Vista el acta de fecha 27 de enero de 2023 de firma del Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector del comercio del metal de la provincia de León para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 (nº convenio 24001205011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden 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.

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

León, a 10 de marzo de 2023.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes signatarias.—

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte, como representación empresarial, por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) 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 y territorial.—

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el acuerdo General Marco de Comercio, aprobado por resolución de 2 de febrero de 2012 y modificaciones posteriores que se dediquen a las actividades del Comercio del Metal, entre otras y a modo de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, se entenderán incluidas en su ámbito las siguientes actividades: Conductores eléctricos, aparatos de iluminación, artículos de uso doméstico, ferralla, electrodomésticos, ordenadores, repuestos y automóviles, maquinaria, suministros agrícolas, ferreterías, fontanería y calefacción, chatarra y productos de desecho, equipos de audio y video, alquiler de maquinaria y equipos de oficina, de uso agrícola, para la construcción e ingeniería civil, bazares o decomisos, joyerías y relojerías, artículos de regalo y cualesquiera otra actividad afín al título de este convenio.

Este convenio será de aplicación en toda la Provincia de León

Artículo 3.º—Ámbito personal.—

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, exceptuando los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en los enunciados del artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 4.º—Vigencia, duración y denuncia.—

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022, excepto el artículo 20, que será de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

La duración de este Convenio será de cuatro años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2025. Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

Denuncia.—Expirada la vigencia del presente convenio, a partir del 1 de enero del año 2026 y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Ambas partes acuerdan que la negociación del convenio colectivo para el año 2026, de comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año, al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Artículo 5.º—Condiciones más beneficiosas.—

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

Artículo 6.º—Normas supletorias.—

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo Marco General de Comercio aprobado por Resolución de 2 de febrero de 2012 y modificaciones posteriores, los reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que los tuvieran y el 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.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo

Artículo 7.º—Jornada de trabajo.—

La Jornada Laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

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

En los Subsectores de Almacén de Material Eléctrico y Comercio de Ferralla, su distribución será de lunes a viernes inclusive, exceptuando para el subsector de Comercio de Ferralla en aquellas localidades en que coincide el sábado con día ferial.

Artículo 8.º.–Calendario laboral.–

Aualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 9.º.–Nocturnidad.–

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de ese horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno.

Artículo 10.º.–Vacaciones.–

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de acuerdo con el Anexo I, que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de mayo a septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de realizarse dentro de los dos primeros meses del año. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disponer de hasta dos días a cuenta de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, para asuntos propios.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, 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 período 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.

Artículo 11.º.–Licencias.–Permisos retribuidos.–

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

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nieto/as político/as, nueras y cuñados.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
El trabajador podrá optar a disfrutar esos dos días de manera alternativa preavisando con 48 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

A los efectos de interpretación de lo dispuesto en el apartado e) del mencionado artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán funciones de representación la asistencia a las Comisiones Negociadoras o Mixta Interpretativa del presente convenio.

f) Los trabajadores afectados por el presente convenio y en función de la coincidencia de horarios, podrán disponer del tiempo imprescindible para atender asuntos personales, debiendo preavisar con 24 horas y justificarlo posteriormente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres, tanto por consanguinidad como afinidad

Igualmente podrán disponer de un día para asuntos propios o acumularlo a sus vacaciones.

2.–Parejas de hecho: Se equiparán 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 12.º.–Reducción de jornada por motivos familiares.–

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción 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 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. El trabajador deberá preavisar al empresario

con 15 días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria. La concreción horaria de la reducción de jornada prevista anteriormente corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo III.–Del personal y condiciones económicas

Artículo 13.º.–Categorías profesionales.–

Dando cumplimiento a lo establecido en el “Anexo de Adecuación” del acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las categorías profesionales en grupos profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

En el caso en que el ayudante de dependiente lleve contratado durante un año para la misma empresa, pasará automáticamente, a la categoría de dependiente/a.

Artículo 14.º.–Clasificación de establecimientos.–

A los efectos de la retribución del personal, no se hace distinción en orden a la categoría de los establecimientos mercantiles.

Artículo 15.º.–Salario.–

Se pacta un incremento salarial del 4,5%, para el año 2022; del 4% para el año 2023; del 3% para el año 2024 y del 3% para el año 2025, siendo los salarios pactados para cada uno de esos años, los que figuran en el Anexo I.

Artículo 16.º.–Revisión.–

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.

Artículo 17.º.–Plus de transporte.–

A partir del día 31-12-1.997 este Plus fue absorbido por el de Asistencia, desapareciendo por consiguiente el plus de transporte.

Artículo 18.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo.–

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

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

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

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

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

Artículo 19.º.–Plus de asistencia.–

Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo. Para el 2022 será de 6,37 euros de lunes a viernes y de 5,38 € de lunes a sábado. Para el año 2023 será de 6,63 € en jornada de lunes a viernes, y de 5,60 € para la jornada de lunes a sábado, para el año 2024, será de 6,83 € en jornada de lunes a viernes, y de 5,76 € para la jornada de lunes a sábado,

y para el año 2025 será de 7,03 € en jornada de lunes a viernes y de 5,94 para la jornada de lunes a sábado.

Artículo 20.–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.

Artículo 21.º.–Plus “Ad personan”.–

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del 31 de diciembre de 1997, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del Convenio del 2% en el año 1998, del 2% en el año 1999, del 2% en el año 2000 y del 2,5% en el año 2001.

Artículo 22.º.–Gratificaciones extraordinarias.–

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.
- b) Paga extraordinaria de 1 de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.
- c) Paga extraordinaria de 1 de abril, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de abril.
- d) Paga extraordinaria de 1 de octubre, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de octubre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial, en vigor en el momento de su percepción, más el plus “Ad Personan” correspondiente, en su caso.

Artículo 23.º.–Premio de vinculación.–

Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en la misma empresa y por una sola vez. Este mismo premio se concederá a los trabajadores que en la actualidad lleven más de 20 años en la misma empresa y aún no lo hayan percibido.

Artículo 24.º.–Dietas.–

Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 14,55 € la media dieta y 36,43 € la dieta entera para el año 2022. Para el año 2023 será 15,13 € y 37,8843 €, respectivamente. Para el 2024, será 15,58 € y 39,02 € respectivamente y para el año 2025 será de 16,05 € y de 40,19 € respectivamente.

Capítulo IV.–Garantías Sindicales

Artículo 25.º.–Garantías Sindicales.–

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

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

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

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

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

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

Capítulo V.–Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 26.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 27.º-Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.–

Las Empresas concertarán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este según la legislación laboral vigente- el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio. La cuantía de dicha indemnización será de 26.325,30 euros para el año 2023. Para el año 2024 y 2025, serán de 27.115,06 € y 27.928, 51 € respectivamente

Artículo 28.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 29.º-Reconocimiento médico.–

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

Artículo 30.º-Prendas de trabajo.–

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa y calzado que se consideren como imprescindibles, necesarios y adecuados para la actividad de que se trate.

Artículo 31.º-Baja por enfermedad.–

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho: en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Capítulo VI.–Violencia de género

Artículo 32.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 éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo VII.–Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 33.º.–Principio de igualdad.–

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

Artículo 34.º.–Principio de NO discriminación.–

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

Artículo 35.º.–Planes de igualdad.–

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

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

Artículo 36.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.–

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

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

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

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

Artículo 37.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo.–

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

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

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

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

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

Artículo 38.º.—Permiso de lactancia.—

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 este caso, dicho permiso 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. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 39.º.—Protección por maternidad.—

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

Artículo 40.º.—Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.—

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 periodo 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.

5. 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 períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. 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. 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 período 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. 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 a que se refieren los apartados 4 y 5 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.

7. 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.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Capítulo VIII.—Otras disposiciones

Artículo 41.º.—Horas extraordinarias.—

Queda suprimida la realización sistemática de horas extraordinarias consideradas como habituales. Se podrán realizar las horas consideradas como “estructurales”, entendiéndose por estas,

aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales, contratos a tiempo parcial o cualquiera de las modalidades de contratos vigentes.

Artículo 42.º.—Mantenimiento de empleo.—

Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Capítulo IX.—Contratación

Artículo 43.º.—Contratación.—

Expresamente se recoge en este Convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

Artículo 44.º.—Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.—

1.—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 imprevistas 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 imprevisto 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 45.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 administrativos 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 contratos, subcontratos 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 subcontratos, 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 colectivo 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 46.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 colectivos 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 VI y VII 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 48.º.—Preavisos de resolución del contrato.—

En contratos de duración superior a un año, la empresa deberá preavisar al trabajador con 15 días de antelación a su extinción.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente deberá de preavisar al trabajador con al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. Por incumplimiento del citado plazo, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 49.º.—Excedencias.—

Las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado una excedencia por motivo de maternidad /paternidad, teniendo que comunicar los trabajadores a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

Artículo 50.º.–Formación y plus compensatorio de formación.–

1. Formación.–Las partes signatarias del presente convenio consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad de los trabajadores. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos/as y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

2. Plus compensatorio de formación: En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada.

En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes firmantes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del comercio del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as afectados/as por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores/as un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales no absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los periodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador/a.

Por tanto, este acuerdo implica la obligación de las empresas afectadas por el convenio de participar en los Planes de Formación del sector desarrollados por:

1. Alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del comercio del metal.
2. En planes de formación desarrollados por la empresa.
3. En planes de formación desarrollados por Organismos Públicos.
4. En planes de formación desarrollados por Organismos Privados.
5. En planes de formación desarrollados por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio.
6. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato CC.OO.
7. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato UGT.
8. O en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por otros sindicatos que estén considerados como más representativos del sector.

Por lo que, aquellas empresas que no acrediten su participación en alguno de los Planes de Formación desarrollados por las reseñadas organizaciones o entidades deberán abonar a sus trabajadores el acordado plus compensatorio de formación.

Para producir el efecto de eximir del pago del abono del plus de formación se deberá disponer de certificación expedida por la Comisión Paritaria del Convenio que acredite el cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

Dicha certificación tendrá validez anual, pudiendo ser renovada automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocada en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa”.

Artículo 51.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% y un máximo del 50%, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

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

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

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Todas aquellas empresas y trabajadores a las que le sea de aplicación, por acuerdo individual o colectivo, la disposición final 12.^a.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, les será de aplicación las condiciones y requisitos establecidas en la normativa correspondiente.

Capítulo X - Regimen disciplinario

Artículo 52.º.-

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

Artículo 53.º.-

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

Artículo 54.º.-Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.º.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º.-Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.º.-No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.º.-Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.º.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.º.-Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.º.-No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9.º.-Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 55.º.-Faltas graves.-Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2.º.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.º.-Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.º.-Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.º.-Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

6.º.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.º.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.º.-La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.º.-La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción ó amonestación por escrito.

Artículo 56.º.-Faltas muy graves.-Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º.-Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año-

2.º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3.º.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer

negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5.º.—El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.º.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7.º.—Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo,

8.º.—Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.º.—Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.º.—Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.º.—La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.º.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.º.—La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.º.—Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

16.º.—Mobbing.

Artículo 57.º.—Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan,

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

Artículo 58.º.—Sanciones máximas.

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

1.º.—Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º.—Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º.—Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 59.º.—Prescripción.—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI.—Disposiciones finales

Primera.—Comisión mixta

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: Óscar Cueto Díaz y Delia Puente Lorenzana, por la Central Sindical U.G.T. y dos representantes de la citada Central Sindical y don Ramón José Jorge Martínez por la Central Sindical CC.OO. y dos representantes de la misma. Por los Empresarios resultan designados como vocales titulares don Ángel Luis Domínguez, don Francisco Gordón López, y don Ernesto Santos Vicente y cuatro representantes de la Federación Leonesa de Empresarios - FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

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

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.º.–Interpretación del Convenio.
- 2.º.–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.º.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

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

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

Segunda.–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

Tercera.–Indivisibilidad.–

El articulado del presente convenio y su anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

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 2022-2025

Nivel		Año 2022	2023	2024	2024
Nivel I	Director/a, Titulado/a de Grado Superior.	1.187,19 €	1.234,68 €	1.271,72 €	1.309,87 €
Nivel II	Jefe/a de División, Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas y Encargado/a General	1.123,30 €	1.168,24 €	1.203,28 €	1.239,38 €
Nivel III	Jefe/a de Sucursal, Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Supermercado, Jefe/a Mercantil, Jefe/a de Grupo, Titulado/a de Grado Medio, Dependiente/a mayor, Jefe/a Administrativo/a, Jefe/a de Sección y Jefe/a de Taller	1.110,32 €	1.154,73 €	1.189,37 €	1.225,05 €
Nivel IV	Escaparatista, Dibujante y Delineante	1.044,02 €	1.085,78 €	1.118,35 €	1.151,90 €
Nivel V	Intérprete, Viajante, Corredor/a de Plaza, Contable y Cajero/a	1.000,65 €	1.040,68 €	1.071,90 €	1.104,05 €
Nivel VI	Dependiente/a, Oficial/a Admtivo., Operador/a. Oficial/a de 1.ª, Oficial/a de 2.ª, Visitador/a, Rotulista, Ayudante/a Cortador/a, Capataz, Conductor-a./Repartidor/a	982,84 €	1.022,16 €	1.052,82 €	1.084,40 €
Nivel VII	Ayte/a. Dependiente/a, Aux. Administrativo/a, Auxiliar de Caja, Ayudante/a de Oficio, Mozo/a Especializado/a, Ascensorista, Telefonista, Mozo/a, Empaquetador/a, Conserje, Vigilante, Ordenanza o Portero/a	939,08 €	976,65 €	1.005,95 €	1.036,13 €
	Plus asistencia (lunes a viernes)	6,37 €	6,63 €	6,83 €	7,03 €
	Plus asistencia (lunes a sábado)	5,38 €	5,60 €	5,76 €	5,94 €
	Media dieta	14,55 €	15,13 €	15,58 €	16,05 €
	Dieta completa	36,43 €	37,88 €	39,02 €	40,19 €
	Plus compensatorio de formación	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €
	Póliza accidentes	25.312,79 €	26.325,30 €	27.115,06 €	27.928,51 €

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I

Titulado/a Superior.—Es quien, en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Director/a.—Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades a su cargo.

GRUPO II

Jefe/a de División.—Es quien, a las Órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la División Comercial.

Jefe/a de Personal.—Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos propuestas de sanciones, etc.

Jefe/a de Compras.—Es el que realiza de modo permanente, bien los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de Ventas.—Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta en el establecimiento que realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Encargado/a General.—Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias Sucursales.

GRUPO III

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

Jefe/a de Slmacén.—Es el que está al frente de una almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de Muestrarios, etc.

Jefe/a de Sección Mercantil.—Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

Jefe/a de Supermercado.—Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de Grupo.—Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

Jefe/a de Administración.—Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

Titulado/a Medio.—Es quien, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior

Dependiente/a Mayor.—Es el que está al frente de un establecimiento, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar ingresos etc.

Jefe/a de Taller.—Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo

orientar al personal sobre las específicas del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades y técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de esta.

GRUPO IV

Escaparatista.—Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

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

Delineante.—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

GRUPO V

Intérprete.—Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

Viajante.—Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Corredor/a de Plaza.—Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casa particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Contable Cajero.—Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

GRUPO VI

Dependiente/a.—Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

Oficial Administrativo/a.—Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Operador/a.—Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Oficial/a de 1.^a y Oficial/a de 2.^a.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento.

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

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

Capataz.—Es quién, al frente de los mozos y mozos especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de estos y cuida de su disciplina y rendimiento.

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

GRUPO VII

Ayudante Dependiente/a.—Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Auxiliar Administrativo/a.—Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Auxiliar de Caja.—Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Ayudante de Oficio.—Es quién previo el oportuno aprendizaje tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colabora con oficiales de primera y de segunda.

Mozo/a Especializado/a.—Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta practica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Ascensorista.—Es el empleado encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

Telefonista.—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Mozo/a.—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, ó realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndole encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

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

Conserje.—Es el encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Vigilante o Sereno/a.—Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Ordenanza o Portero/a.—Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc., así como vigilar las puertas y acceso a los locales.

GRUPO VIII

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

10335

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 Comercio de Metal de León para los años 2022-2025 (n.º Convenio 24001205011980).

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 Comercio de Metal de León para los años 2022-2025 (n.º Convenio 24001205011980) 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 COMERCIO DE METAL DE LEÓN

Representación de los Trabajadores

Por CCOO

- D. Ramón Jorge Martínez

Por UGT

- D Óscar Cueto Díaz

Por la Asociación Provincial de Comercio del Metal (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 Comercio del Metal de León para los años 2022-2025

Manifiestan

Primero. - Que ante las consultas recibidas esta reunión, tiene por objeto la aclaración de la fecha de efectos del artículo 50 del texto del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la provincia de León, en relación con el plus de formación, regulado en el mismo.

Segundo. - Se insta aclaración sobre la fecha de efectos del abono del Plus de formación, teniendo en cuenta que la publicación del Convenio Colectivo se produce en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, número 53, de fecha 17 de marzo de 2023.

Tercero.-La Comisión Paritaria acuerda por unanimidad la siguiente interpretación:

Se ha de entender que el plus de formación del artículo 50, debe abonarse a partir de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, es decir a partir de del 17 de marzo de 2023

Cuarto. - Asimismo, y a efectos de aclaración el artículo relativo al plus de domingos y festivos queda redactado tal y como sigue

Artículo 20.-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.

Se adjuntan las tablas salariales del Convenio Colectivo.

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

ANEXO I.–TABLAS SALARIALES 2022-2025

Nivel		Año 2022	2023	2024	2025
Nivel I	Director/a, Titulado/a de Grado Superior.	1.187,19 €	1.234,68 €	1.271,72 €	1.309,87 €
Nivel II	Jefe/a de División, Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas y Encargado/a General	1.123,30 €	1.168,24 €	1.203,28 €	1.239,38 €
Nivel III	Jefe/a de Sucursal, Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Supermercado, Jefe/a Mercantil, Jefe/a de Grupo, Titulado/a de Grado Medio, Dependiente/a Mayor, Jefe/a Administrativo/a, Jefe/a de Sección y Jefe/a de Taller	1.110,32 €	1.154,73 €	1.189,37 €	1.225,05 €
Nivel IV	Escaparatista, Dibujante y Delineante	1.044,02 €	1.085,78 €	1.118,35 €	1.151,90 €
Nivel V	Intérprete, Viajante, Corredor/a de Plaza, Contable y Cajero/a	1.000,65 €	1.040,68 €	1.071,90 €	1.104,05 €
Nivel VI	Dependiente/a, Oficial/a Admtivo., Operador/a. Oficial/a de 1.ª, Oficial/a de 2.ª, Visitador/a, Rotulista, Ayudante/a Cortador/a, Capataz, Conductor-a./Repartidor/a.	982,84 €	1.022,16 €	1.052,82 €	1.084,40 €
Nivel VII	Ayte/a. Dependiente/a, Aux. Administrativo/a, Auxiliar de Caja, Ayudante/a de Oficio, Mozo/a Especializado/a, Ascensorista, Telefonista, Mozo/a, Empaquetador/a, Conserje, Vigilante, Ordenanza o Portero/a	939,08 €	976,65 €	1.005,95 €	1.036,13 €
	Plus asistencia (lunes a viernes)	6,37 €	6,63 €	6,83 €	7,03 €
	Plus asistencia (lunes a sábado)	5,38 €	5,60 €	5,76 €	5,94 €
	Media dieta 14,55 €	15,13 €	15,58 €	16,05 €	
	Dieta completa	36,43 €	37,88 €	39,02 €	40,19 €
	Plus compensatorio de formación	—	50,00 €	50,00 €	50,00 €
	Plus festivos	50,00 €	52,00 €	53,56 €	55,17 €
	Póliza accidentes	25.312,79 €	26.325,30 €	27.115,06 €	27.928,51 €

29725