

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 19 de febrero de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo \(G.L.P.\)](#) de la provincia de León (n.º Convenio 24000305011987).

Vista el acta de fecha 15 de octubre de 2015 de firma del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo (G.L.P.) de la provincia de León (n.º Convenio 24000305011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-03-1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (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 06-07-95), en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 24-09-1997) y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22-11-1996), con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2-c) del Decreto 2/2015, de 07 de julio (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 08 de julio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, acuerda:

Primero.– Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la Comisión Negociadora.

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

León, a 19 de febrero de 2016.–El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN, 2013 , 2014, 2015, 2016 y 2017

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Partes signatarias.- El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y la Asociación Provincial de Empresas distribuidoras de G.L.P., 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.- Ámbito de aplicación territorial y funcional.- El presente convenio será de aplicación en la provincia de León y sus preceptos obligan a las empresas y centros de trabajo dedicados a la venta, reparto y recogida a los Consumidores de los Gases Licuados del Petróleo, afectando a todos los trabajadores, tanto si desempeñan funciones técnicas y/o de vigilancia, como si las funciones que desarrollan son de almacén, oficina o de reparto.

Artículo 3.- Ámbito temporal, vigencia y duración.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y los efectos económicos del mismo se retrotraerán al primero de enero de 2013. Su duración será de cinco años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2017. El presente convenio se entenderá prorrogado, hasta en tanto no se negocie uno nuevo, y quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en el plazo de un mes a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 4.- Absorción y compensación.- Las condiciones pactadas en el presente convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rijan con anterioridad al mismo.

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

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto que la Autoridad Laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.- Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrá que respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, en cada caso concreto y en cada concepto, ya sean salariales o extrasalariales.

Capítulo II

Otras condiciones de trabajo

Artículo 7.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo será en cómputo y distribución anual de un máximo de 1.800 horas efectivas de trabajo, promediando la de 40 horas semanales, en jornada de lunes a viernes. En los días de Nochebuena y Nochevieja solo se trabajará en jornada de mañana, estando el personal disponible para causas de fuerza mayor.

Durante los meses de julio y agosto se hará jornada de mañana, respetando el número de horas anuales. En caso de que la empresa distribuidora no lo aceptase, esta cláusula quedaría anulada.

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

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

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato.

Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

Artículo 8.- 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 art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

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

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste 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 sólo 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 9.- Horas extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Fiestas.- No se trabajará la jornada de tarde en los días de Fiestas Patronales locales por una sola vez al año y sin que exceda de una semana, a excepción de las actividades de distribución en las que queda a libre entendimiento entre las empresas y sus trabajadores el trabajar o no en dichas tardes.

Artículo 11.- Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días naturales y su distribución de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. Si durante el disfrute de las vacaciones coincidiera con una de las fiestas abonables y no recuperables del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, dicho día no se considerará computable dentro de los 30 días de vacaciones.

En el supuesto de que a 30 de noviembre del año correspondiente no se hubiera disfrutado ningún día de vacaciones, el trabajador deberá disfrutarlos a partir de dicha fecha o proporcionalmente al número de días que le corresponden.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una

vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12.- Licencias.- Permisos retribuidos.- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

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

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, nietos políticos, yernos, nueras y cuñados.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

También se disfrutará de permiso de dos días en caso enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de la pareja de hecho legalmente reconocida del trabajador.

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 ésta 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 art. 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.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por la 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.

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

i) 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado letra k de este artículo.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. . 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

k) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados letras h y j de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados letras h y j de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre.

l) Los trabajadores que tengan la condición de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 13º.- Salarios.- El incremento salarial se establece de la siguiente forma: para los años 2013 a 2014 será del 0%, para el 2015 será del 1% , para el año 2016 será del 1,5% y para el año 2017, será del 1,5% sobre todos los conceptos retributivos. Las Tablas Salariales son las que figuran en los Anexos I, II y III del presente Convenio.

Artículo 14.- Revisión.- En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2015 un incremento superior al 1% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 2014, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2015, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2016 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Para el año 2016 y el 2017 se hará la revisión correspondiente, si el I.P.C. a 31 de diciembre de cada año, excede del 1,5% respectivamente.

No obstante, la cláusula a la que se refiere el apartado anterior, quedará en suspenso durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen tres pagas extraordinarias, devengadas en función del salario base más la antigüedad, que se abonarán en las siguientes fechas:

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

Extraordinaria de Navidad: por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de los 20 primeros días del mes de diciembre y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Extraordinaria de Beneficios: se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural inmediatamente anterior, abonándose antes del quince de marzo y por una cuantía de 30 días de salario más la antigüedad correspondiente.

Artículo 16.- Antigüedad.- Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio en la cuantía de un 3% por cada trienio sobre el salario base vigente en cada momento.

No obstante, el concepto de antigüedad quedará congelado como “plus ad personam” para los actuales trabajadores y suprimido para las nuevas contrataciones con efectos de 01 de enero de 2018, no siendo ni compensable ni absorbible.

Artículo 17.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia para todas las categorías de 83,19 € al mes, devengable por día efectivo de trabajo, para los años 2013 y 2014. Para el año 2015, dicha cantidad será de 84,02 €; para el año 2016 será de 85,28 € y para el año 2017 dicha cantidad será de 86,56 € mensuales por día efectivo de trabajo.

Artículo 18.- Plus de reparto.- Independientemente del plus de asistencia y para los repartidores, se establece un plus de reparto de 0,28 € por botella repartida, a partir de las 4.500 botellas en cómputo trimestral para los años 2013 y 2014. Para los años 2015, 2016 y 2017 el plus será de el incremento salarial será el establecido en el art. 13 del presente convenio Colectivo.

Artículo 19.- Plus de transporte.- Con el carácter de una indemnización o suplido y con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer se establece un plus de transporte de 3,66 € para los años 2013 y 2014 por día efectivo de trabajo, para todas las categorías. Para el año 2015 la cantidad será de 3,70 €.

Para los años 2016 y 2017, el incremento salarial será el establecido en el art. 13 del presente convenio Colectivo.

Artículo 20.- Dietas.- Para aquellos casos en que así los contemple el Acuerdo Marco se establecen dietas en las cuantías que se establecen en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 21.- Póliza de accidentes.- Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza colectiva de seguro de accidente que permita a cada trabajador, o sus herederos legales, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: Fallecimiento, Invalidez Permanente y Absoluta o Gran Invalidez en la cuantía de 16.976,87 €, para los años 2013 a 2014; 17.146,64 € en 2015. Para el año 2016 y 2017, el incremento salarial será el establecido en el art. 13 del presente convenio Colectivo.

Capítulo IV

Garantías sindicales

Artículo 22.- Garantías sindicales.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Capítulo V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 23.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco estatal de 13 de marzo de 1996 y las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo 24.- Ropa de trabajo.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas de trabajo conforme se establece en el art. 43 de la derogada Ordenanza. Le serán entregadas en número de dos al comienzo de sus relaciones laborales, con periodicidad anual.

Artículo 25.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CCOO, UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Artículo 26.- 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.

Capítulo VI

Violencia de género

Artículo 27.- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1. 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 28.- 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 y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 29.- Principio de NO discriminación.- Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 30.- Planes de igualdad.-

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

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31.- 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 32.- 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.

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

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

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho

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

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

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

Artículo 33.- 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, ésta 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 art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de 48 horas, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VIII

Contratación

Artículo 35.- Contratos de duración determinada.-

1º.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2º En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

Artículo 36.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.- 1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente

un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37.- Contratos de prácticas y de formación: Se estará a lo dispuesto a la regulación establecida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo, 2/2015 de 23 de octubre, y demás legislación vigente en cada momento

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Artículo 38.- 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente.

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

38.2.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) 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.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

38.3.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) la reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

38.4.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a

su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) 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.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

38.5.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

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

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión de contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

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

38.8.- A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Capítulo X

Disposiciones finales

Primera.- Se nombra la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este

convenio, resultando elegidos 2 vocales por parte UGT, y dos por CC OO. Por los empresarios, de la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de GLP perteneciente a la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), resultarán designados 4 vocales: Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora. Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- 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.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

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

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

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

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman, en León a 17 de noviembre de 2015.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN, AÑOS 2013 A 2017

Categorías	Salario mes			
	2013-2014	2015	2016	2017
Grupo I				
Encargado/a General	920,65 €	929,86 €	943,80 €	957,96 €
Jefe/a de Negociado	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Oficial/a de 1. ^a	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Conductor/a de Camión Pesado	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Conductor/a – Repartidor/a	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Almacenero/a – Carretillero/a	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Jefe/a de Mecánicos	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Mecánico/a Instalador/a	770,00 €	777,70 €	789,37 €	801,21 €
Grupo II				
Oficial/a de 2. ^a	719,79 €	726,99 €	737,89 €	748,96 €
Auxiliar/a Administrativo/a	719,79 €	726,99 €	737,89 €	748,96 €
Cobrador/a	719,79 €	726,99 €	737,89 €	748,96 €
Mecánico/a – Visitador/a	719,79 €	726,99 €	737,89 €	748,96 €
Conductor/a de Carretilla	719,79 €	726,99 €	737,89 €	748,96 €
Guarda de Almacén	719,79 €	726,99 €	737,89 €	748,96 €
Grupo III				
Limpiador/a	668,84 €	675,53 €	685,66 €	695,95 €
Art. 17.- Plus Asistencia	83,19 €	84,02 €	85,28 €	86,56 €
Art. 18.- Plus de Reparto *	0,28 €	0,28 €	0,29 €	0,29 €
Art. 19.- Plus de Transporte *	3,66 €	3,70 €	3,75 €	3,81 €
Art. 20.- Dieta Completa *	30,19 €	30,49 €	30,95 €	31,41 €
Art. 20.- Media Dieta*	10,13 €	10,23 €	10,38 €	10,54 €
Art. 21.- Póliza Accidentes	16.976,87 €	17.146,64 €	17.403,84 €	17.664,90 €

* estas cantidades se percibirán por día efectivo de trabajo

6589