

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de julio de 2021 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 la empresa Hedisa, SAU](#) (n.º Convenio 24100212012015).

Vista el acta de fecha 4 de mayo de 2021 de firma del Hedisa, S.A.U. (nº de Convenio 24100212012015) 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 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 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22.12.2017) ) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (*Boletín Oficial de Castilla y León* 02.08.2019).

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

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro 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.

En León, a 2 de julio de 2021.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.S. la Secretaria Técnica, (Resolución Delegado Territorial de 14-2-2018), Mónica González Cañal.

## CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO EMPRESA HEDISA

Marialba de la Ribera (León), a 4 de mayo del 2021.

Título I: Disposiciones generales

*Artículo 1º.- Partes firmantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por los representantes de la plantilla de la empresa Hedisa, S.A.U. en León, con los representantes de la empresa.

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 2º.- Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa, a excepción de los Directores de Área, si así se acuerda entre las partes, y a excepción de los titulares de relaciones laborales especiales de Alta Dirección reguladas en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

El convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Hedisa, S.A.U. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

*Artículo 3º.-Ámbito temporal: vigencia y duración.* El presente convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma, el 4 de mayo de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2025, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2021.

*Artículo 4º.- Denuncia del Convenio.*

1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 30 días de la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

5. En el caso de que el Convenio no fuera denunciado por ninguna de las partes, en el tiempo y forma indicados, se considerará prorrogado tácitamente por periodos de un año natural.

*Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.* Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

Título II: Contratación

*Artículo 6º.- Contratación.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas vigentes de contratación, empleando, según sus necesidades, cuantas modalidades de contratos de trabajo se encuentren recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y las normas concordantes de desarrollo.

*Artículo 7º.- Contratos formativos.*

1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y guarda con fines de adopción y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60% o 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

*Artículo 8º.- Período de prueba.* Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba si así se hiciera constar en el contrato. Su período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: quince días.
- Auxiliares administrativos, aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: quince días.
- Personal subalterno: un mes.
- Personal administrativo: un mes.
- Personal técnico no titulado: dos meses.
- Personal técnico titulado: seis meses.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

*Artículo 9º.- Preaviso de resolución de contrato.*

1.- Se establecen los siguientes plazos de preaviso, obligatorios para las empresas y sus trabajadores:

- a) Para contratos de duración inferior a un año, 7 días.
- b) Para contratos de duración superior a un año, 15 días.

2.- La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, 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.

3.- 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 primero. Por el 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.

Título III: Clasificación profesional

*Artículo 10º.- Clasificación profesional.*

Se aplica el sistema de Grupos Profesionales entendiendo por grupo el que agrupa unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y puede incluir distintas

tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. Asimismo, se pactan y se establecen niveles retributivos, para cada grupo profesional, en función entre otros de la especialización, destreza, experiencia, formación.

La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo se basa en 7 grupos profesionales, remitiéndose en cuanto a la definición de los grupos a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Sector.

#### Título IV: Organización del trabajo

##### Productividad y control de producción

*Artículo 11º.-Instauración de sistemas productivos.* La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

Se respetan y se seguirán aplicando los sistemas de incentivos individuales pactados, así como en su caso los colectivos que se aplicarán exclusivamente a los trabajadores de la plantilla a quienes se estén aplicando actualmente.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos, en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un sistema productivo, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

*Artículo 12º.- Tiempos de espera y paro.-* Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer este inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica....

#### Título V: Condiciones económicas.

*Artículo 13º.- Salarios.* El salario pactado para el año 2021 viene fijado en la tablas anexas según grupo profesional y niveles.

##### Cláusula de revisión salarial.

A partir del año 2022, incremento 0,5% cada año si incremento beneficios anuales empresa del año que finaliza son superiores al año anterior, en un porcentaje superior al 15 %.

En caso de que se formalice convenio colectivo provincial de sector se aplicarán los porcentajes de actualización que se pacten en el convenio citado, siempre que sean superiores a lo fijado en el convenio de empresa.

##### *Artículo 14º.- Plus de asistencia.*

Para el año 2021, se devengará por día efectivo de trabajo, en función del trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado, en las cuantías siguientes cuantías, (N.A: lunes- viernes 12,03, lunes-sábado 9,96); (N.B.: lunes-viernes 6,55; lunes-sábado 5,13).

*Artículo 15º.- Absentismo laboral.* Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad, se establece un plus mensual del 2% sobre el salario base, excluyéndose su percepción en las pagas extraordinarias, que se devengará siempre y cuando el índice de absentismo de todos los trabajadores de la empresa en dicho mes sea igual o inferior al 5%, considerándose

absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, aún justificada, excepto las faltas de asistencia debidas a horas sindicales y vacaciones.

*Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias.-* Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de abril. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril.

Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de julio. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio.

Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

e) Paga extraordinaria de diciembre. Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario base/mes, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio por antigüedad.

Las pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada.

Plus "Ad Personam".

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del Convenio para los años 1997, 1998 y 1999, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser objeto de compensación, ni absorción.

*Artículo 17º.- Dietas y desplazamientos.-* Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2021, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 54,14 euros/día.

Media dieta: 20,11 euros/día.

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

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, esta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

El personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa, y que no tengan un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque estén en su municipio de residencia, ya que las características de estas obras y la diversidad de las mismas, obliga a realizar la comida fuera de casa.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Kilometraje.- Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará durante el año 2021, la cantidad de 0,27 euros/kilómetro.

*Artículo 18º.- Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.-* En el supuesto excepcional de que se genere penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

En caso de falta de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá ante el órgano jurisdiccional competente de conformidad con la normativa legal en vigor.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el órgano administrativo o jurisdiccional competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

*Artículo 19º.- 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 este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

*Artículo 20º.- Turnicidad.-* El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos.

*Artículo 21º.- Horas extraordinarias.-* Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas estas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, retrasos en la entrega de la materia prima por causas ajenas a la empresa, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial, previstos en la actual legislación.

La retribución de la hora extraordinaria será como mínimo el importe fijado en las tablas salariales anexas, respetándose a los trabajadores que las realicen actualmente, en todo caso la cuantía que vengán percibiendo si la cuantía es superior.

*Artículo 22º.- 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 servicios en la empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

*Artículo 23º.-* Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo

de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (Cecale) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Título VI: Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias y excedencias.

*Artículo 24º.- Jornada laboral.-* La duración máxima de la jornada de trabajo, durante la vigencia del presente convenio será de 1.756 horas efectivas de trabajo, o bien la fijada en el convenio de sector.

Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con un preaviso de cinco días. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 25º.- Calendario Laboral.-* Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

*Artículo 26º.- Vacaciones.-* El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 5 días laborables y de 26 días laborables en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 6 días laborables. Se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como se establece en el artículo 38.3, párrafo segundo, 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.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores/as por todos los conceptos salariales: salario base, complemento ex categoría profesional, complemento "ad personam", turnicidad, nocturnidad y plus de asistencia de los 3 meses de trabajo efectivo anteriores al comienzo de su disfrute, actualizados, si procediese, con la revisión del convenio correspondiente. El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

*Artículo 27º.- Permisos y licencias.-* 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) Tres días laborables 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.
- c) Cuatro días laborables por fallecimiento del cónyuge.
- d) Un día laborable en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.
- f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) 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 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.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

\* Se entiende hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a: cónyuge, hijos, padres, suegros, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

*Artículo 28º.- Excedencias.*

a) Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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



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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Título VII: Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

*Artículo 29°.- Delegados de Prevención.-* Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35°, 36° y 37° de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 30°.- Revisión médica.-* Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores, salvo los supuestos en que por ley sean obligatorios. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

*Artículo 31°.- Ropa de trabajo.-* Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada, y apropiada a las características de cada trabajador, así como de los equipos de protección individual necesarios según su puesto de trabajo. A la entrega de la ropa de trabajo nueva, el trabajador devolverá la usada.

Título VIII: Código de conducta laboral.

*Artículo 32°.- Principios ordenadores.*

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Asimismo, y en los mismos casos, dará cuenta a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y el empresario tenga conocimiento de dicha circunstancia.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su implantación.

*Artículo 33°.- Graduación de las faltas.* Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

*Artículo 34°.- Faltas leves.-* Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceros.

*Artículo 35°.- Faltas Graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.
- e) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- f) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- h) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- i) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- j) La utilización de medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos a los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando el tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- k) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionara un perjuicio a la empresa y/o plantilla.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia del resto de las personas.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

*Artículo 36º.- Faltas muy graves.-* Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores o en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los términos definidos en el artículo 64 del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector siderometalúrgico de León. Si tales conductas se producen aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejercen sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral, será considerado circunstancia agravante.

m) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

n) Acoso moral, entendido como toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes, o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o en su integridad psíquica, directa o indirectamente, se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

*Artículo 37º.- Sanciones.-* Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

*Artículo 38°.- Prescripción.-* Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas Graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Título IX.- Garantías sindicales

*Artículo 39°.- Garantías sindicales.-* Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, de cada uno de los Miembros del Comité, en empresas de hasta 100 trabajadores, o de los Delegados de Personal, será de 16 horas.

*Artículo 40°.- Preaviso de horas sindicales.-* Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicarán a las empresas con al menos 24 horas de antelación las fechas en las que van a hacer uso del crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación.

*Artículo 41°.- Bolsa de horas sindicales.-* Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, podrán acumular en sus empresas, anualmente, las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales, según su elección. Con una antelación mínima de 15 días antes del comienzo de su utilización, los representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales tendrán que comunicar a la empresa en qué trabajador/es acumulan el crédito sindical que deberá ser disfrutado preferentemente en jornadas completas y de forma que puedan realizar la dedicación exclusiva a la actividad sindical los trabajadores y trabajadoras que correspondan. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

*Artículo 42°.- Horas de negociación colectiva.-* El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

Título X- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

*Artículo 43°.-* Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (Cecale) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012.

Título XI.- Derechos fundamentales de los trabajadores.

*Artículo 44°.- Planes de Igualdad.*

1. La empresa está obligada 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.

Título XII.- Otras disposiciones

*Artículo 45°.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.-* La empresa mantendrá en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en la empresa afectada por el presente convenio. La cuantía será de 36.087,18 euros, durante el año 2021, para cada una

de dichas contingencias, y para años posteriores la que se pacte y se fije en el Convenio Colectivo Provincial de Sector.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primero y segundo grado.

*Artículo 46°.- Jubilación parcial y contrato de relevo.*

1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el artículo 215 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 de un 25% y un máximo del 50 y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 215 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 de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de 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 caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

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 o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Título XIII.-Comisión paritaria

*Artículo 47°.- Comisión paritaria*

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

*Artículo 48º.- Composición*

A) La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 1 representante de los trabajadores, delegado de personal y por 1 representante de la empresa.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de un asesor por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

B) Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de esta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

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

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos (SERLA), o bien órgano equivalente.

*Disposiciones finales*

*Primera.-Indivisibilidad.-* El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

*Segunda.- Regulación supletoria.-* Para las materias no previstas o contempladas en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector siderometalúrgico de León, vigente.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León, a 4 de mayo de 2021.

*Artículo 45.-* Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo: 36.087,18 €.

## ANEXO I

Grupo profesional	Nivel	Salario base mes	Hora extraordinaria
I. Directivos.	A	1.894,02	12,00
	B	1.431,00	
II. Técnicos	A	1.275,80	12,00
	B	1.060,00	
III. Jefes Área	A	1.087,92	12,00
	B	954,00	
IV. Encargados	A	1.059,74	11,65
	B	910,69	
V. Operario I	A	1.045,84	11,23
	B	853,78	
VI. Operario II	A	1.007,72	10,00
	B	825,00	
VII. Operarios auxiliares	A	980,69	8,00
	B	800,00	

27017