

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.) de León, años 2007, 2008 y 2009 (código 240030-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, 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, y 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 (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 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 la Delegación Territorial,

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 Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

León, 14 de abril de 2009.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN, 2007, 2008 Y 2009

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.- 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 2.º.- 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 2007. Su duración será de tres años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2009. 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 3.º.- 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 4.º.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al 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 5.º.- 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 6.º.- 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 7.º.- Cláusula de descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquella empresa que acrediten objetiva-

mente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, Empresa-trabajadores.

Las Empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la comunicación de la Empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de diez días siguientes.

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

Artículo 8º.- 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 9º.- 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 10º.- 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 de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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.

Artículo 11º.- 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.

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 I 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) Las trabajadoras, 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este 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 ocho 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 período 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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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 12º.- Salarios.- El incremento salarial se establece de la siguiente forma: para el año 2007 será del 2,7%, para el 2008 será del 4,2% y para el año 2009 será del 1,4% sobre todos los conceptos retributivos. Las Tablas Salariales son las que figuran en los Anexos I, II y III del presente Convenio.

Artículo 13º.- Revisión.- En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al 1,4% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2009, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2010 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 14º.- 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 15º.- 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.

Artículo 16º.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia para todas las categorías de 72,55 € al mes, devengable por día efectivo de trabajo, para el año 2007, de igual manera se establece 75,59 € para el 2008 y 76,65 € para el 2009.

Artículo 17º.- Plus de reparto.- Independientemente del plus de asistencia y para los repartidores, se establece un plus de reparto de 0,24 € por botella repartida, a partir de las 6.000 botellas en cómputo trimestral, para el año 2007, 0,25 € para 2008 y 0,25 € para el 2009.

Artículo 18º.- 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 extrasalarial de 3,19 € por día efectivo de trabajo, para todas las categorías

para el año 2007, será de 3,33 € por día efectivo de trabajo, para todas las categorías para el año 2008, y de 3,37€ por día efectivo de trabajo, para todas las categorías en el año 2009.

Artículo 19º.- Dietas.- Para aquellos casos en que así los contemple el Acuerdo Marco se establecen dietas en las cuantías siguientes: para el año 2007, la dieta completa será de 26,33 € y la media dieta de 8,83 €. Para el año 2008, la dieta completa será de 27,44 € y la media dieta será de 9,20 €. Para el año 2009, la dieta completa será de 27,82 € y la media dieta será de 9,33 €.

Artículo 20º.- Póliza de Accidentes.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza colectiva de seguro de accidente que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: Fallecimiento, Invalidez Permanente y Absoluta o Gran Invalidez en la cuantía de 14.804,21 € en 2007, 15.425,98 € para 2008 y 15.641,95 € para 2009.

Artículo 21º.- Jubilación anticipada.- A tenor de lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y disposiciones que lo desarrollan, los trabajadores que deseen solicitar la jubilación a los 64 años, notificarán este propósito a la empresa. Cuando exista acuerdo entre ambas partes, la empresa sustituirá a dichos trabajadores por otros, titulares de desempleo, cuya duración de contrato de trabajo no será inferior a un año.

Capítulo IV.- Garantías sindicales

Artículo 22º.- 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 23º.- 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 24º.- 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 25º.- 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 26º.- 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 28º.- Principio de igualdad.- Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

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

de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 30º.- 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 31º.- 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 32º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.- Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

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

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

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

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo me-

dante 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 33º.- 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 34º.- 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 periodos 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 35º.- 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 período de dieciocho meses.

2º.- En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

Aquellos contratos de trabajo de duración determinada que se acojan a esta última prórroga de seis meses tendrán una indemnización, a la finalización del Contrato, equivalente a un día de salario por mes, es decir a doce días de salario.

Artículo 36º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.- 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 de un 25 por 100 y un máximo del 75, 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 sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 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.

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 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, 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 sesenta y cinco años. 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 periodos 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 sesenta y cinco años, 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 periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, 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 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo IX.-Faltas y sanciones

Artículo 37º.- 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.

37.1 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.

37.2.-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.

37.3.-Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo 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.

37.4.- 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.

37.5.- 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.

37.6.- 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.

37.7.- 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.- Disposición final

Única.- 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 como vocales por parte de los trabajadores: doña María A. González García y don Javier Moran Pérez y un representante por U.G.T. Por los empresarios, de la Asociación provincial de Empresas Distribuidoras de GLP perteneciente a la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), resultan designados como vocales: don Andrés López Arias, don Luis del Valle Prieto y don José I. Vázquez Muñoz. 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.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman, en León el 3 de abril de 2009.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN AÑO 2007

Categorías	Salario mes
Grupo I	
Encargado/a General	802,86 €
Jefe/a de Negociado	671,48 €
Oficial/a de 1ª	671,48 €
Conductor/a de Camión Pesado	671,48 €
Conductor/a – Repartidor/a	671,48 €
Almacenero/a – Carretillero/a	671,48 €
Jefe/a de Mecánicos	671,48 €
Mecánico/a Instalador/a	671,48 €
Grupo II	
Oficial/a de 2ª	627,69 €
Auxiliar/a Administrativo/a	627,69 €
Cobrador/a	627,69 €
Mecánico/a – Visitador/a	627,69 €
Conductor/a de Carretilla	627,69 €
Guarda de Almacén	627,69 €
Grupo III	
Trabajadores de 17 años	511,30 €
Limpiador/a	583,26 €
Art. 16.- Plus Asistencia	72,55 €
Art. 17.- Plus de Reparto	0,24 €
Art. 18.- Plus de Transporte	3,19 €
Art. 19.- Dieta Completa	26,33 €
Art. 19.- Media Dieta	8,83 €
Art. 20.- Póliza Accidentes	14.804,21 €
Siguen firmas (ilegibles).	

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN AÑO 2008

Categorías	Salario mes
Grupo I	
Encargado/a General	836,58 €
Jefe/a de Negociado	699,69 €
Oficial/a de 1ª	699,69 €
Conductor/a de Camión Pesado	699,69 €
Conductor/a – Repartidor/a	699,69 €
Almacenero/a – Carretillero/a	699,69 €
Jefe/a de Mecánicos	699,69 €
Mecánico/a Instalador/a	699,69 €
Grupo II	
Oficial/a de 2ª	654,06 €
Auxiliar Administrativo/a	654,06 €
Cobrador/a	654,06 €
Mecánico/a – Visitador/a	654,06 €
Conductor/a de Carretilla	654,06 €
Guarda de Almacén	654,06 €
Grupo III	
Trabajadores de 17 años	532,78 €
Limpiador/a	607,76 €

Categorías	Salario mes	Categorías	Salario mes
Art. 16.- Plus Asistencia	75,59 €	Almacenero/a – Carretillero/a	709,48 €
Art. 17.- Plus de Reparto	0,25 €	Jefe/a de Mecánicos	709,48 €
Art. 18.- Plus de Transporte	3,33 €	Mecánico/a Instalador/a	709,48 €
Art. 19.- Dieta Completa	27,44 €	Grupo II	
Art. 19.- Media Dieta	9,20 €	Oficial/a de 2ª	663,21 €
Art. 20.- Póliza Accidentes	15.425,98 €	Auxiliar Administrativo/a	663,21 €
Siguen firmas (ilegibles).		Cobrador/a	663,21 €
		Mecánico/a – Visitador/a	663,21 €
		Conductor/a de Carretilla	663,21 €
		Guarda de Almacén	663,21 €
		Grupo III	
		Trabajadores de 17 años	540,24 €
		Limpiador/a	616,27 €
		Art. 16.- Plus Asistencia	76,65 €
		Art. 17.- Plus de Reparto	0,25 €
		Art. 18.- Plus de Transporte	3,37 €
		Art. 19.- Dieta Completa	27,82 €
		Art. 19.- Media Dieta	9,33 €
		Art. 20.- Póliza Accidentes	15.641,95 €
		Siguen firmas (ilegibles).	3770
ANEXO III			
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE G.L.P. DE LA PROVINCIA DE LEÓN AÑO 2009			
Categorías	Salario mes		
Grupo I			
Encargado/a General	848,29 €		
Jefe/a de Negociado	709,48 €		
Oficial/a de 1ª	709,48 €		
Conductor/a de Camión Pesado	709,48 €		
Conductor/a – Repartidor/a	709,48 €		