

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 22 de mayo de 2018 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 trabajo de ámbito provincial de los Sectores de Comercio del textil y de la piel](#) de la provincia de León para los años 2017, 2018 y 2019.

Vista el acta, de fecha 14 de julio de 2017, de firma del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de los sectores de comercio del textil y de la piel de la provincia de León para los años 2017, 2018 y 2019 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo de 2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo de 2018, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, 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 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio de 2015, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre de 2016 (Boletín Oficial de Castilla y León 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio de 2015, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (Boletín Oficial de Castilla y León 8 de julio de 2015).

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

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 22 de mayo de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DE LOS SECTORES DE COMERCIO DEL TEXTIL Y DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2017, 2018 Y 2019**Capítulo I.–Disposiciones generales**

Artículo 1.º.–Partes signatarias.–El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Comercio de la Piel y la Asociación Profesional Provincial de Comercio Textil de León, integradas en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), ALECO, y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), y Comisiones Obreras (CCOO).

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

Artículo 2.º.–Ámbito funcional y territorial.–El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, que se rigen por el acuerdo Marco de Comercio, aprobado por resolución de 02 de febrero de 2012 y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades de Comercio Textil, incluyendo aquellos comercios que vendan prendas deportivas de confección textil, así como actividades de comercio de la piel, incluyendo los talleres de confección de las empresas de comercio de alta peletería. Este Convenio será de aplicación a toda la provincia de León.

Artículo 3.º.–Ámbito personal.–El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de marzo.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día de su publicación. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019, no obstante los efectos económicos tendrán efectos desde 1 de enero de 2017.

Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2020 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

Ambas partes acuerdan que la negociación del convenio colectivo para el año 2020 de comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año, al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Artículo 5.º.–Normas supletorias.–Serán normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo Marco de Comercio aprobado por resolución de 2 de febrero de 2012, y modificaciones posteriores, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que los tuvieran presentes y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.–Cláusulas de empleo*Artículo 6.º.–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, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad 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 de trabajador no podrá ser inferior a 65% y 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato del 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.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
De 11 a 40	4
De 41 a 100	8
De 101 a 500	20
Más de 501	30

Para determinar el número máximo de trabajadores por Centro de Trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta clasificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el

segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la copetencia o cualificación profesional (a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los Trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrá incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

h) La retribución de trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será del 85 y 90% del salario correspondiente a los niveles VI, VII y VIII durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica

Artículo 7.º.—Contratos de duración determinada.

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

2.—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.

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

Artículo 8.º.—Jubilación parcial y contrato de relevo.—

1.—Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada

de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en Ley General de Seguridad Social.

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

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

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

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

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

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, 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 de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en Ley General de 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 con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

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

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

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

Capítulo III.–Retribuciones

Artículo 9.º.–Salarios.–El incremento salarial pactado en el presente convenio, para todos los conceptos retributivos, será, para el año 2017 es el 1,50%, para el año 2018, es de 1,50%, y del 2% para el año 2019, y son los que figuran en las tablas salariales anexas.

Excepcionalmente, y para la vigencia del presente convenio, si el promedio del PIB del país, del conjunto de los tres años de vigencia del convenio, es igual o superior al 3%, se aplicará sobre las tablas salariales del año 2019, un incremento del 1% sobre las tablas salariales del citado año, abonándose los atrasos correspondientes al año 2019, con efectos de 01-01-2020, pasando el incremento a las tablas salariales.

Artículo 10.º.–Revisión.–En el supuesto que el IPC, establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 2017 un incremento superior al 1,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2016, sirviendo como consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial 2018 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Para el año 2018, se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2018 excede del 1,50%. Para el año 2019, se hará la revisión correspondiente, si el IPC a 31 de diciembre de 2019 excede del 2,00%.

Dada difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2017, 2018 y 2019) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2017, 2018 y 2019 respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de Precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 11.º.–Plus de asistencia.–Se establece un plus de asistencia por día efectivo de trabajo, según incremento salarial acordado para cada año y son los que figuran en el Anexo I, para cada una de las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

Artículo 12.º.–Plus “Ad personam”.–Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de diciembre de 1997, y 31 de diciembre de 1998 respectivamente, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable. habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 2%, un 2% y el 2,5% respectivamente.

Artículo 13.º.–Nocturnidad.–Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el periodo nocturno.

Este plus de nocturnidad, se abonará únicamente a aquellos trabajadores a los que les sea de aplicación las tablas salariales del comercio textil.

Artículo 14.º.–Gratificaciones extraordinarias.–Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio.–Por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de diciembre.–Por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga extraordinaria de marzo.–Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad. Se exceptúan los talleres de confección de alta peletería.

La gratificación a que se refiere este apartado se abonará anualmente salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figure en la Tabla Salarial en vigor en el momento de su percepción más el Plus “Ad personam” correspondiente.

Artículo 15.º.–Dietas.–Durante la vigencia del presente convenio las dietas se abonarán conforme se establece en el Anexo I, para aquellos trabajadores incluidos en el comercio textil.

Artículo 16.º.–Condiciones más beneficiosas.–Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 17.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo.–La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones Sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no

superior a quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores o, en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

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

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

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

*Artículo 18.º.–Premio de vinculación.–*Para aquellos trabajadores del comercio textil que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa, y causen baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, a partir de los 61 años y hasta los 65 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 4 meses, reduciéndose 1 mes por cada año, hasta alcanzar los 65 años. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

Los trabajadores del comercio de la piel y confección de piel, que a la firma del presente convenio, lleven 25 años o más, prestando servicios a una misma empresa, percibirán, por una sola vez, la cantidad de 285,26 € para el año 2017, de 289,54 € para el año 2018 y de 295,33 € para el año 2019.

Capítulo IV.–Clasificación profesional y promoción en el trabajo

*Artículo 19.º.–Clasificación profesional.–*Se mantienen las categorías profesionales señaladas por el acuerdo General Marco de Comercio, así como las distintas normas para el ascenso del personal.

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

Los trabajadores contratados como ayudante de dependiente o que realicen funciones asimiladas a esta categoría, pasarán automáticamente a la categoría de dependiente al año de su contratación o de antigüedad en la empresa.

Capítulo V.–Tiempo de trabajo

*Artículo 20.º.–Jornada de trabajo.–*La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

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

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

Dicho calendario, se expondrá en lugar visible para conocimientos de todos los trabajadores.

*Artículo 21.º.–Vacaciones.–*Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I - salario base en vigor en cada momento más Plus “Ad personan”, más los pluses habituales y ordinarios que el trabajador en su caso tenga derecho a percibir, - que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal o día festivo, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se contempla la posibilidad de aumentar un día más de vacaciones o de libre disposición por parte del trabajador en compensación por la reducción de jornada de trabajo, a convenir entre empresa y trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 22.º.-Licencias.-Permisos retribuidos.—A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

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

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, 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 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) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción

o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, 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, en dicho caso la acumulación será de 14 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado letra k de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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.

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

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

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

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

Capítulo VI.-Derechos fundamentales de los trabajadores

*Artículo 23.º.-Principio de igualdad.-*Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones

de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 24.º.–Principio de no discriminación.–Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

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

Artículo 25.º.–Planes de igualdad.–

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

2. 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 26.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.–

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

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

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

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

Artículo 27.º.–Transparencia en la implantación del plan de igualdad.–Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 28.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo.–Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

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

Capítulo VII.—Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 29.º.—Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de 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 cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 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 de guarda con fines de adopción o a acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.5 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.

Artículo 30.º.—Los trabajadores que por motivo de maternidad-paternidad soliciten una excedencia, las empresas obligatoriamente reintegrarán a su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

Artículo 31.º.—Enfermedad o accidente.—En las situaciones de baja por Enfermedad o Accidente, sea o no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

Capítulo VIII.—Régimen disciplinario

Artículo 32.º.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 33.º.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 34.º.—Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.—El acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo de carácter leve.

Artículo 35.º.—Faltas graves.—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.—El acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo de carácter grave.

Artículo 36.º.—Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

3.º.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así cómo la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.º.—El acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo de carácter muy grave

Artículo 37.º.—Régimen de sanciones.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 38.º.—Sanciones máximas.—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

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

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

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

Artículo 39.º.—Prescripción.—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX.—Derechos colectivos

Artículo 40.º.—Garantías sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Los Comités de Empresa y Delegados de Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

Capítulo X.—Seguridad y salud laboral

Artículo 41.º.—Prevención de riesgos laborales.—Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si lo hubiera.

Artículo 42.º.—Seguridad e higiene en el trabajo.—Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador, para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

Artículo 43.º.—Ropa de trabajo.—Se facilitará una bata a los trabajadores que así lo soliciten en aquellas empresas que por su actividad tengan un mayor trabajo en movimientos de cajas y paquetes

Artículo 44.º.—Indemnización por Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte en accidente de trabajo.—Las empresas garantizarán a los trabajadores las percepciones establecidas en el Anexo I de este convenio, en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez y en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este, según la legislación laboral, el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute, por cuenta ajena, en las empresas afectadas por este convenio. A tal efecto, las empresas contratarán una póliza de seguro que cubra las referidas contingencias, por las cuantías señaladas.

La póliza de seguros la suscribirán las empresas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Capítulo XI.—Comisión paritaria del convenio

Artículo 45.º.—Comisión paritaria.—Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, resultando designados por los trabajadores: doña Adoración Puente Cobo, doña Sonia Prieto Aláez por CCOO y don Rubén Fernández Vega y doña Jessica Fernández González por UGT. Por los empresarios don Alfredo Martínez Pérez y don Francisco Ramos-Sabugo Plaza por la Asociación Provincial del Comercio del Textil, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios.—FELE. Doña Beatriz García del Pozo y don Javier Menéndez Gayo por la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO) Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

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.

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

Capítulo XII.—Disposiciones adicionales

Primera.—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.

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

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

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

Capítulo XIII.–Disposiciones finales

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

*Segunda.–*Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un “único convenio de comercio” y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León a 14 de diciembre de 2017.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN – 2017 –

Grupos profesionales	Salario en euros
Grupo I	
Titulado/a superior, Director/a	1.190,09 €
Grupo II	
Titulado/a medio, Jefe/a de división, Subdirector/a	1.110,74 €
Grupo III	
Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, Jefe/a de administración, y Encargado/a General	1.048,13 €
Grupo IV	
Jefe/a de Almacén, Jefe/a de sucursal, y Sección mercantil, Encargado/a Establecimiento, Cajero/a Central	1.024,46 €
Grupo V	
Contable, Cajero/a, Dibujante, Escaparatista, Programador de Ordenadores, Dependiente/a, Viajante, Oficial Administrativo, y Corredor de plaza	914,51 €
Grupo VI	
Profesional de oficio de 1ª, Visitador, Conductor/a de 1ª	881,10 €
Grupo VII	
Profesional de oficio de 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de caja, Conductor/a de 2ª, Mozo/a especializado/a	854,66 €
Grupo VIII	
Ayte. de oficio, Ayte de dependiente, Mozo, Cobrador, Vigilante, Ordenanza, Empaquetador	778,13 €
Grupo IX	
Limpiador/a por horas	5,82 €
P. asistencia	4,52 €
M. dieta	11,47 €
Dieta	36,13 €
Accidente	27.496,13 €

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL
SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN – 2018 –

Grupos profesionales	Salario en euros
Grupo I Titulado/a superior, Director/a	1.207,94 €
Grupo II Titulado/a medio, Jefe/a de división, Subdirector/a	1.127,40 €
Grupo III Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas, jefe/a de administración, y Encargado/a General	1.063,85 €
Grupo IV Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Sucursal y Sección mercantil, Encargado/a Establecimiento, Cajero/a Central	1.039,83 €
Grupo V Contable, Cajero/a, Dibujante, Escaparatista, Programador de Ordenadores, Dependiente/a, Viajante, Oficial Administrativo, y Corredor de plaza	928,22 €
Grupo VI Profesional de oficio de 1ª, Visitador, Conductor/a de 1ª	894,32 €
Grupo VII Profesional de oficio de 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de caja, Conductor/a de 2ª, Mozo/a especializado/a	867,48 €
Grupo VIII Ayte. de oficio, Ayte de dependiente, Mozo, Cobrador, vigilante, Ordenanza, Empaquetador	789,81 €
Grupo IX Limpiador/a por horas	5,91 €
P. asistencia	4,58 €
M. dieta	11,64 €
Dieta	36,67 €
Accidente	27.908,57 €

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL
SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN – 2019 –

Grupos profesionales	Salario en euros
Grupo I	
Titulado/a superior, Director/a	1.232,10 €
Grupo II	
Titulado/a medio, Jefe/a de división, Subdirector/a	1.149,95 €
Grupo III	
Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas, jefe/a de administración, y Encargado/a General	1.085,13 €
Grupo IV	
Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Sucursal, y Sección mercantil, Encargado/a Establecimiento, Cajero/a Central	1.060,63 €
Grupo V	
Contable, Cajero/a, Dibujante, Escaparatista, Programador de Ordenadores, Dependiente/a, Viajante, Oficial Administrativo, y Corredor de plaza	946,79 €
Grupo VI	
Profesional de oficio de 1ª, Visitador, Conductor/a de 1ª	912,20 €
Grupo VII	
Profesional de oficio de 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de caja, Conductor/a de 2ª, Mozo/a especializado/a	884,82 €
Grupo VIII	
Ayte. de oficio, Ayte de dependiente, Mozo, Cobrador, Vigilante, Ordenanza, Empaquetador	805,60 €
Grupo IX	
Limpiador/a por horas	6,03 €
P. asistencia	4,68 €
M. dieta	11,88 €
Dieta	37,40 €
Accidente	28.466,73 €

TABLA SALARIAL COMERCIO DE LA PIEL 2017

Niveles	Salario en euros
Nivel I	
Director/a, Titulado/a Grado Superior	1.306,56 €
Nivel II	
Titulado/a Medio y Jefe/a de División	1.122,32 €
Nivel III	
Encargado/a General, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas y Jefe/a Administrativo	970,28 €
Nivel IV	
Jefe/a Sucursal y Encargado/a Establecimiento	951,56 €
Nivel V	
Viajante, contable, Cajero/a, Oficial Administrativo, Dependiente, Aux. de caja y Mozo especializado	876,95 €
Nivel VI	
Conductor/a de 1ª, Profesional de Oficio 1ª	832,16 €
Nivel VII	
Profesional de Oficio de 2ª, Conductor/a de 2ª, Auxiliar Administrativo, Aux. de Caja y Mozo Especializado	789,47 €
Nivel VIII	
Ayudante dependiente, Ayudante de oficio, Mozo y Cobrador	781,98 €
Nivel IX	
Personal de Limpieza por horas	6,67 €
P. vinculación	285,26 €
Accidente	27.496,13 €
Plus asistencia	2,24 €

TABLA SALARIAL COMERCIO DE LA PIEL: TALLERES DE CONFECCIÓN 2017

Categorías profesionales	Salario en euros
Encar. o maestro/a	1.036,91 €
Patronista	844,08 €
Oficial 1ª	953,20 €
Oficial 2ª	862,29 €
Oficial 3ª	795,36 €
Ayte. cortador	765,78 €
Oficial visón	849,92 €
Of. maquinista 1ª	849,92 €
Of. maquinista 2ª	818,47 €
Of. maquinista 3ª	785,99 €
Of. forrador 1ª	817,24 €
Of. forrador 2ª	815,73 €
Of. forrador 3ª	785,98 €
Peón	765,51 €
P. vinculación	285,26 €
Accidente	27.496,13 €
Plus asistencia	2,24 €

TABLA SALARIAL COMERCIO DE LA PIEL 2018

Niveles	Salario en euros
Nivel I	
Director/a, Titulado/a Grado Superior	1.326,16 €
Nivel II	
Titulado/a Medio y Jefe/a de División	1.139,16 €
Nivel III	
Encargado/a General, Jefe/a de compras, Jefe/a de Ventas y Jefe/a Administrativo	984,83 €
Nivel IV	
Jefe/a Sucursal y Encargado/a Establecimiento	965,83 €
Nivel V	
Viajante, contable, Cajero/a, Oficial Administrativo, Dependiente, Aux. de caja y Mozo especializado	890,11 €
Nivel VI	
Conductor/a de 1ª, Profesional de Oficio 1ª	844,64 €
Nivel VII	
Profesional de Oficio de 2ª, Conductor/a de 2ª, Auxiliar Administrativo, Aux. de Caja y Mozo Especializado	801,31 €
Nivel VIII	
Ayudante dependiente, Ayudante de oficio, Mozo y Cobrador	793,71 €
Nivel IX	
Personal de Limpieza por horas	6,77 €
P. vinculación	289,54 €
Accidente	27.908,56 €
Plus asistencia	2,28 €

TABLA SALARIAL COMERCIO DE LA PIEL: TALLERES DE CONFECCIÓN 2018

Categorías profesionales	Salario en euros
Encar. o maestro	1.052,46 €
Patronista	856,74 €
Oficial 1ª	967,50 €
Oficial 2ª	875,22 €
Oficial 3ª	807,29 €
Ayte. cortador	777,26 €
Oficial visión	862,67 €
Of. maquinista 1ª	862,67 €
Of. maquinista 2ª	830,74 €
Of. maquinista 3ª	797,78 €
Of. forrador 1ª	829,49 €
Of. forrador 2ª	827,96 €
Of. forrador 3ª	797,77 €
Peón	777,00 €
P. vinculación	289,54 €
Accidente	27.908,56 €
Plus asistencia	2,28 €

TABLA SALARIAL COMERCIO DE LA PIEL 2019

Niveles	Salario en euros
Nivel I	
Director/a, Titulado/a Grado Superior	1.352,68 €
Nivel II	
Titulado/a Medio y Jefe/a de División	1.161,94 €
Nivel III	
Encargado/a General, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Ventas y Jefe/a Administrativo	1.004,53 €
Nivel IV	
Jefe/a Sucursal y encargado/a Establecimiento	985,15 €
Nivel V	
Viajante, Contable, Cajero/a, Oficial Administrativo, Dependiente, Aux. de caja y Mozo especializado	907,91 €
Nivel VI	
Conductor/a de 1ª, Profesional de Oficio 1ª	861,53 €
Nivel VII	
Profesional de Oficio de 2ª, Conductor/a de 2ª, Auxiliar Administrativo, Aux. de Caja y Mozo Especializado	817,34 €
Nivel VIII	
Ayudante dependiente, Ayudante de oficio, Mozo y Cobrador	809,58 €
Nivel IX	
Personal de Limpieza por horas	6,90 €
P. Vinculación	295,33 €
Accidente	28.466,73 €
Plus asistencia	2,32 €

TABLA SALARIAL COMERCIO DE LA PIEL: TALLERES DE CONFECCIÓN 2019

Categorías	Salario en euros
Encar. o maestro	1.073,51 €
Patronista	873,88 €
Oficial 1ª	986,85 €
Oficial 2ª	892,73 €
Oficial 3ª	823,44 €
Ayte. cortador	792,81 €
Oficial visión	879,92 €
Of. maquinista 1ª	879,92 €
Of. maquinista 2ª	847,36 €
Of. maquinista 3ª	813,73 €
Of. forrador/a 1ª	846,09 €
Of. forrador/a 2ª	844,53 €
Of. forrador/a 3ª	813,72 €
Peón	792,54 €
P. vinculación	295,33 €
Accidente	28.466,73 €
Plus asistencia	2,32 €

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

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

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

Grupo II

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

Jefe/a de división.—Es quien, a las ordenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Subdirector.—Persona que ocupa un cargo inmediatamente inferior al de director y lo sustituye en determinadas circunstancias, estando bajo su mando directo.

Grupo III

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

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

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

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

Encargado/a general.—Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Grupo IV

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

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

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

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

Cajero central.—Es quien está al frente de la caja central teniendo como función el cobro, devolución, facturas, cambios y tiene que verificar los cierres de terminales o cajas auxiliares en las distintas secciones, así como el buen funcionamiento de estas.

Grupo V

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

Cajero/a.—Los/as trabajadores/as que realizan el cobro de las ventas de la empresa y hace su caja. Marca en caja los artículos que compra el/la cliente/a. Cobra y da cambio. Conoce el funcionamiento de los medios técnicos para realizar su función.

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

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

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

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

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

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

Grupo VI

Profesionales de oficio.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y de segunda.

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

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

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

Grupo VII

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

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

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

Conductor/a de segunda.—Es el conductor de vehículos de motor que no tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

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

Profesionales de oficio.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en la categorías de, oficial segundo. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y de segunda.

Grupo VIII

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

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

Cobrador/a.—Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

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

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

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

Profesionales de oficio.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en la categoría de oficial tercero o ayudante. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y de segunda.

Grupo IX

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

11874