

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Código de Convenio número 24002772012003.

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Legumbres Luengo SA, para los años 2013, 2014 y 2015](#) (código 24002772012003), 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 de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LEGUMBRES LUENGO SA PARA LOS AÑOS  
2013, 2014 Y 2015

Capítulo I.—Disposiciones Generales

*Artículo 1. Ámbito territorial*

Legumbres Luego SA es una empresa mercantil que desarrolla su actividad de comercio mayorista de legumbres en el mercado de alimentación. El presente Convenio de Empresa será de aplicación a los centros de trabajo de la provincia de León de la mercantil Legumbres Luengo SA y a los centros de trabajo de la provincia de León de cualquier otra empresa que siendo su actividad la misma o similar a las indicadas, sean participadas mayoritariamente por Legumbres Luengo.

*Artículo 2. Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la empresa comprendida en el artículo anterior, establecida en la provincia de León o que en el futuro se puedan establecer.

*Artículo 3. Ámbito temporal*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, con independencia del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y los efectos económicos serán desde el mismo día 1 de enero de 2013, llegando su duración hasta el día 31 de diciembre del 2015.

*Artículo 4. Absorción y compensación*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

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

*Artículo 5. 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 efecto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico, indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

*Artículo 6. Póliza de accidentes*

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza colectiva de seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: 18.000 euros en los casos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

*Artículo 7. Promoción profesional*

Para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, tendrá preferencia el personal de la plantilla que ya hubiera desempeñado el trabajo que realizaba quien causó la vacante.

Capítulo II.—Otras condiciones de trabajo

*Artículo 8. Jornada laboral*

La jornada de trabajo tendrá, en cómputo y distribución anual, un máximo de 1.808 horas efectivas de trabajo, promediando la de 40 horas semanales.

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 períodos mínimos de descanso contemplados en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 9. Horas extraordinarias*

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, estando a lo regulado en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 10. Vacaciones*

Las vacaciones serán de 30 días naturales y su distribución se hará de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se estará a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 11. Licencias*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesitase 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) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres en la fecha de celebrarse la ceremonia.

Un día, o dos si ocurre fuera de la localidad, por fallecimiento de tío o sobrinos camales del trabajador o de su cónyuge.

Para los demás casos no contemplados en los apartados anteriores se establecen dos días con cargo a vacaciones, con preaviso de 15 días, excepto en los casos de fallecimiento.

g) 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.

h) Para acudir a la consulta de médicos, debiéndose aportar el correspondiente justificante, y por un máximo de 12 horas al año.

i) Todos los demás que pudiese establecer la legislación vigente.

Capítulo III.—Condiciones económicas

*Artículo 12. Niveles profesionales y salarios*

Los salarios pactados en el presente Convenio para el actual año 2013 son los que figuran en el anexo I del mismo. Para el año 2014 y 2015 el incremento salarial será el I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%, sin cláusula de revisión salarial.

*Artículo 13. Plus de transporte.*

El plus de transporte para el actual año 2013 es el que figura en el anexo I del mismo. Para los años 2014 y 2015 el incremento del mismo será del I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%, sin cláusula de revisión salarial.

*Artículo 14. Plus de asistencia.*

El plus de asistencia para el actual año 2013 es el que figura en el anexo I del mismo. Para los años 2014 y 2015 el incremento del mismo será del I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%, sin cláusula de revisión salarial.

*Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen tres pagas extraordinarias, devengadas en función del salario base más el plus "Ad Personam" que se abonarán en las siguientes fechas:

Extraordinaria de Verano

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

Extraordinaria de Navidad

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

Extraordinaria de beneficios

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

*Artículo 16. Plus "ad personam"*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que venían percibiendo cantidades como "vinculación" se mantienen en el mismo importe, no participando de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Capítulo IV.—Grupos y categorías.

*Artículo 17. Grupos profesionales.*

1. Gerente
2. Director/a comercial
3. Encargado/a
4. Jefe/a de ventas
5. Vendedor/a
6. Oficial/a administrativo
7. Auxiliar administrativo
8. Mecánico/a
9. Conductor/a
10. Peón especializado
11. Mozo/a de almacén, Personal de envasado, Personal de limpieza.
12. Vigilante

Capítulo V.—Seguridad e higiene en el trabajo

*Artículo 18. Prevención de riesgos laborales*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10 de noviembre), y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera, y el Real Decreto 2505/83 de 4 de agosto por el que se aprueba el Reglamento de Manipuladores de Alimentos, BOE del 20 de septiembre).

*Artículo 19. Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas de trabajo si así lo exigen las mismas para mantener la uniformidad. Le serán entregadas una al comienzo de sus relaciones laborales, con periodicidad semestral.

Capítulo VI.—Régimen disciplinario

*Artículo 20. Régimen disciplinario*

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.

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

*Artículo 21. Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

*Artículo 22. Faltas graves*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.- La desobediencia sin ánimo de dolo 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.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

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

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

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

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

#### *Artículo 23. Faltas muy graves*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

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

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

6.- 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.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

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

10.- 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

13.- 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.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.- 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.

#### *Artículo 24. Régimen de sanciones*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. 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 25. Sanciones máximas*

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

1.<sup>a</sup>.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.<sup>a</sup>.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.<sup>a</sup>.- 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 26. 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 VII.–Otras disposiciones

##### *Artículo 27. Contratos de duración determinada*

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

En el supuesto de que se agote un primer contrato, solo se podrá realizar una prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder de seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la que determine la legislación vigente.

##### *Artículo 28. Contratos formativos*

Se estará a lo regulado en la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo VIII.–Comisión Paritaria

##### *Artículo 29. Constitución.*

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que señala el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Estará formada por un representante social y otro de la parte empresarial. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

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

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1.º.- Interpretación del Convenio.

2.º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

#### Capítulo IX.–Cláusula de descuelgue

*Artículo 30.- Cláusula de descuelgue así como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

En lo que se refiere al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, así como al procedimiento de solución de discrepancias que del mismo resulten, se estará en todo momento a lo que disponga la legislación vigente.

##### *Disposición transitoria.*

Expirada la vigencia del presente Convenio a fecha 31/12/2015, el mismo se entenderá denunciado automáticamente, manteniéndose su vigencia y aplicación a partir del 01/01/2016 en tanto no se logre un nuevo acuerdo.

##### *Disposición final.*

El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio anterior y a las disposiciones convencionales que se opongan a lo establecido en el mismo.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en Riego de La Vega (León), a 9 de enero de 2013.

Por la empresa:

Don Gaspar Luengo Asensio  
DNI 10.165.111-P

La representación legal de los trabajadores

Doña Teodora Carnero López, con D.N.I. número 10.191.073-A.  
Don Óscar Pérez mayo, con D.N.I. número 71.557.859-Y  
Don Francisco Javier Sampedro Valdivia, con D.N.I. número 52.691.308-X  
Don José Luis Santos Pacios, con D.N.I número 10.177.712-M

## ANEXO I

TABLA SALARIAL Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO DE EMPRESA  
LEGUMBRES LUENGO SAAÑO 2013

Categorías	Salario base	Plus asistencia	Plus transporte	Paga extra mensual	Total devengado mes	Total devengado año
Gerente	1.205,54	43,24	64,85	301,39	1.615,03	19.380,36
Director/a Crcial	1.116,88	43,24	64,85	279,23	1.504,21	18.050,52
Encargado/a	946,05	43,24	64,85	236,52	1.290,67	15.488,14
Jefe/a ventas	946,05	43,24	64,85	236,52	1.290,67	15.488,14
Vendedor/a	906,64	43,24	64,85	226,66	1.241,40	14.896,80
Oficial/a administ.	643,85	43,24	64,85	160,97	912,92	10.955,04
Aux. Administ.	616,59	43,24	64,85	154,15	878,84	10.546,08
Mecánico/a	654,59	43,24	64,85	163,65	926,34	11.116,08
Conductor/a	654,59	43,24	64,85	163,65	926,34	11.116,08
Peon especializado	626,86	43,24	64,85	156,72	891,68	10.700,16
Mozo/a, pers. Env	626,86	43,24	64,85	156,72	891,68	10.700,16

1437