



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 8 de octubre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de sector de Mayoristas de Alimentación del Principado de Asturias para el año 2025, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector de Mayoristas de Alimentación del Principado de Asturias para el año 2025 (Expediente C-025/2025 Código 33000225011967), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 6 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

En Oviedo, a 8 de octubre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D., autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-08445.



CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA EL AÑO 2025

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.– *Ámbito de aplicación: Territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas del Principado de Asturias dedicadas a la venta y distribución al por mayor, de productos alimenticios, así como al personal a su servicio, sin más excepciones que las previstas en los Art. 1.3 y 2 del 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.– *Partes negociadoras*

Son partes negociadoras del presente Convenio la Asociación Provincial de Mayoristas de Alimentación del Principado de Asturias, por un lado, y los sindicatos UGT (Federación Servicios, Movilidad y Consumo) y CCOO (Federación Servicios), por otra.

Artículo 3.– *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, siendo por tanto su duración de un año desde la entrada en vigor.

A su terminación, el convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas y cada una de sus cláusulas.

Ambas partes acuerdan no comenzar las negociaciones del próximo Convenio, hasta el mes de febrero siguiente a la finalización de su plazo de vigencia.

Artículo 4.– *Derecho supletorio.*

En todas las materias no reguladas en el Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general (Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias del mismo) así como el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio publicado en el BOE n.º 86 de 9 de abril de 1996.

Artículo 5.– *Vinculación a la totalidad.*

Para el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar dicha anomalía, se tendrá por ineficaz únicamente la parte del Convenio cuestionada, manteniéndose en vigor el resto de su contenido.



Artículo 6.– *Compensación y absorción.*

Se establece expresamente la prohibición de compensar y absorber los incrementos retributivos pactados en el artículo 11 con los conceptos retributivos distintos de los previstos en este convenio que perciban las personas trabajadoras, siempre que el salario anual de la persona trabajadora (incluidos los conceptos de convenio y los no derivados del convenio) no supere los 19.000 euros brutos anuales.

Respecto a aquellos trabajadores cuya retribución supere los 19.000 euros brutos anuales, pero ésta fuese inferior a 22.000 euros brutos anuales, se permitirá la compensación y absorción de los incrementos retributivos pactados en el artículo 11 con los conceptos retributivos distintos de los previstos en este convenio que perciban las personas trabajadoras, hasta un máximo del 15% de la diferencia entre los 19.000 euros brutos y los 22.000 euros brutos.

Si la retribución total de la persona trabajadora (incluidos los conceptos de convenio y los no derivados del convenio) superase los 22.000 euros brutos anuales, será posible la absorción y compensación total de los incrementos retributivos pactados en el artículo 11, sin que en ningún caso la persona trabajadora pueda sufrir disminución en la retribución global anual que disfrute.

Se respetarán aquellas condiciones extrasalariales más beneficiosas que viniera disfrutando el personal a la entrada en vigor de este Convenio.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.– *Jornada.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, la jornada será continuada, finalizando en todo caso antes de las catorce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 8.– *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por su ámbito de aplicación, tendrán derecho a 31 días naturales de vacaciones, fraccionados en dos períodos de 16 y 15 días, el primero de los cuales, estará comprendido entre los días 1 de mayo a 15 de octubre y el segundo de 16 de octubre a 30 de abril.

El orden de preferencia para su disfrute, se aplicará rotativamente con respecto a los años anteriores y teniendo en cuenta en todo caso, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los calendarios de vacaciones deberán ser elaborados en los dos últimos meses del año



anterior a su disfrute.

Las fechas de disfrute se comunicarán a las personas interesadas con dos meses de antelación.

Si durante el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora pasase a situación de Incapacidad Temporal, se interrumpirán las mismas, fijándose un nuevo período o períodos de disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, una vez finalice la incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, y ello salvo que la incapacidad temporal derive de embarazo, parto o lactancia natural, o suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 ET, en cuyo caso no operará dicho límite temporal.

Artículo 9.– Permisos retribuidos.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en las normas legales:

a) Por matrimonio, 20 días naturales.

b) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 5 días naturales.

Con exclusividad para trabajadores/as inmigrantes, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos en el país de origen, se amplía en 5 días naturales.

c) Por fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día, coincidente con el día del entierro.

d) Cinco días (que podrán ser consecutivos o alternos, a elección de la persona trabajadora) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) Por enfermedad muy grave, que requiera ingreso en la UVI/UCI de cónyuge, hijos/as, padres y hermanos/as de la persona trabajadora, hasta un máximo de 10 días naturales.

f) Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día, para asistir al mismo.

g) Por necesidad de despachar asuntos propios que no admitan demora, incluidos exámenes oficiales, hasta 5 días naturales al año, de los cuales podrán dedicarse dos días para la realización de cursos de formación, y con un máximo cada vez, de dos trabajadores/as por cada centro de trabajo.

Podrá optarse, a elección de la persona trabajadora, entre el disfrute de tales días, enteros o en medias jornadas, avisando con una antelación de diez días y siempre justificados.



Dicha media jornada, que será equivalente a la mitad de duración de la jornada de trabajo del interesado del día en que se produzca el disfrute, se disfrutará de manera continuada, comenzando, o bien al inicio de la jornada laboral, o bien, de tal manera que el final de la misma coincida con el final de la jornada laboral diaria de la persona trabajadora.

h) Por cambio de domicilio habitual, 1 día.

i) Por el tiempo necesario y debidamente justificado para asistir la persona trabajadora a consulta médica.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) 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.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

o) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Estos permisos también se reconocen a las parejas de hecho debidamente inscritas, lo que deberá ser justificado por las personas interesadas mediante certificación de inscripción en el registro correspondiente.

El disfrute de los permisos deberá iniciarse en día hábil para la persona trabajadora.

Artículo 10.– Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinaria será voluntaria para la persona trabajadora.

Cada hora extraordinaria trabajada será abonada al precio que resulte de dividir el salario del convenio más la antigüedad, según categoría profesional, entre 1820 horas efectivas de jornada anual, e incrementado en 75%, o bien mediante su compensación en descansos, igualmente incrementados en dicho porcentaje, que habrán de disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de aquellas. La compensación en metálico o en descanso se hará de mutuo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11.– Retribuciones.

Los salarios a percibir por las personas trabajadoras durante la vigencia del presente Convenio, que se considerarán como salario mínimo garantizado, serán los siguientes:

Se pacta un incremento salarial para el año 2025 para cada nivel salarial, sobre las tablas de 2024, siendo los importes los que figuran en el anexo I.

Grupos 1 a 8: se pacta un incremento del 3,5% a aplicar sobre las tablas de 2024.

Grupo 9: se pacta un incremento del 4% a aplicar sobre las tablas de 2024.



Grupo 10: se pacta un incremento del 5% a aplicar sobre las tablas de 2024.

El incremento salarial pactado surtirá efectos desde el 1 de enero de 2025. Los atrasos correspondientes al año 2025 se abonarán, en una única paga, en el mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOPA.

Artículo 12.– Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no se aplicará ningún tipo de revisión salarial.

Las partes son conscientes de que la situación obliga a priorizar la estabilidad en el empleo y acuerdan un pacto de moderación y paz social durante su vigencia, como signo de responsabilidad.

Artículo 13.– Antigüedad.

El personal afectado por el Convenio, percibirá como complemento personal de antigüedad cuatrienios abonables al precio que según su categoría profesional se hace figurar en la Tabla Salarial anexa.

No obstante, las personas trabajadoras ingresadas en las empresas a partir del 1 de enero de 1997 no devengarán cantidad alguna por tal concepto, sea cual fuere su tiempo de permanencia.

Para el cálculo del número de cuatrienios, se tendrá en cuenta la fecha real de ingreso en la empresa, si bien ello sólo será de aplicación al personal ingresado en la misma con posterioridad al día 1 de abril de 1981. Conscientes de la realidad del sector, ambas partes acuerdan iniciar negociaciones con anterioridad al comienzo de las deliberaciones para el nuevo convenio, sobre la forma de regular el concepto actual de antigüedad.

Artículo 14.– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias con la denominación de marzo, verano y Navidad, siendo el importe para cada una de ellas de treinta días de salario más antigüedad cuando proceda, y percibiéndose los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora ingresara o cesara en la empresa en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de las mismas que le corresponda en dicho año.

Artículo 15.– Dietas.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que le abonen dietas en la cantidad que figura en el correspondiente anexo, como media dieta cuando tenga que realizar fuera la comida del medio día o la cena y

como dieta completa, cuando tenga que realizar no solo la comida del medio día o la cena, sino también la pernocta fuera de su residencia. Dichas cantidades lo serán por todos los conceptos, sin perjuicio de que los gastos de viaje serán por cuenta de la empresa. Si dichos viajes se efectuasen con vehículo propio de la persona trabajadora, percibirá por cada kilómetro recorrido, la cantidad que figura en los anexos.

Se acuerda un incremento para el año 2025 en un 3,5% en los conceptos de dieta completa, media dieta y kilometraje.

Artículo 16.– Incapacidad temporal.

La persona trabajadora que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, percibirá durante la primera baja que se produzca en el año, a partir del primer día, y por un por un plazo máximo de 18 meses, el 100% de los salarios fijados en este Convenio (salario base, antigüedad y gratificaciones extraordinarias), siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicho porcentaje.

A partir de la segunda baja (incluida) que se produzca en el año, percibirá, por un periodo máximo de 18 meses, el 80% de los salarios fijados en este Convenio (salario base, antigüedad y gratificaciones extraordinarias), siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicho porcentaje.

En el supuesto de que la incapacidad temporal sea derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, o enfermedad común que requiera hospitalización, se percibirá el 100% desde el primer día de la baja.

La empresa no estará obligada a complementar cantidad alguna por tal concepto, si la Seguridad Social no le reconoce a la persona trabajadora derecho a prestación por imperativo legal.

Artículo 17.– Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y nocturnos.

Las empresas se comprometen formalmente a tomar las medidas técnicas pertinentes para suprimir tales circunstancias y mientras persistan las mismas las personas trabajadoras que desempeñen funciones que entrañen la concurrencia de peligrosidad, toxicidad o penosidad percibirán un plus equivalente al 25 por 100 del salario fijado en el presente Convenio, excepto aquellas personas trabajadoras contratadas específicamente para ese trabajo.

Se considerará penoso el trabajo en cámaras de congelación de alimentos con permanencia en las mismas un mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral.

Percibirán igualmente el plus señalado en el párrafo primero de este artículo en las condiciones que en el mismo se señalan las personas trabajadoras que realicen trabajos nocturnos.

Artículo 18.– Descuento en compras

Las empresas afectadas por el presente Convenio procederán a implantar sistemas que permitan a sus trabajadores/as la adquisición de los productos que comercializan en las condiciones y con los requisitos que se acuerden en el seno de las mismas, por acuerdo con los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 19.– Quebranto de moneda.

Todo el personal que, por razón de su trabajo, realice cobros en metálico a clientes, fuera del domicilio de la empresa de manera habitual, percibirá por tal concepto, la cantidad que se hace figurar en los anexos.

Se acuerda un incremento en un 3,5% para el año 2025.

Artículo 20.– Seguro de vida e invalidez.

El seguro colectivo de vida para las personas trabajadoras del sector pactado en Convenios anteriores, continuará en vigor con las actualizaciones anuales ya establecidas, consistentes en su revisión anual acomodándolo al incremento del IPC del año anterior.

El citado seguro cubrirá como mínimo las siguientes prestaciones (se fijan importes de 2025):

- Muerte natural: 8.254,6€
- Muerte por accidente (24 horas): 24.738,1€
- Invalidez Permanente derivada de accidente: 41.234,54€
- Invalidez Permanente Parcial según baremo sobre: 32.986,3€

En el supuesto de que algún empresario no procediese a concertar dicha póliza, se convertirá en autoasegurador de su trabajador/a, en las condiciones indicadas.

Artículo 21.– Finiquitos.

Todos los recibos de finiquito deberán especificar con claridad, junto a los demás conceptos adeudados a la persona trabajadora, los correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si existieran.

Se entregarán al trabajador/a con cinco días de antelación al objeto de que pueda realizar las consultas que estime oportunas.

Los recibos de finiquito serán considerados como simples recibos por el abono de las cantidades que en ellos figuren, si no fueran firmados por un representante sindical o compañero/a de trabajo en la empresa. No obstante, tal condición no será necesaria si hubieran transcurrido quince días desde la fecha de la entrega de aquellos, sin haber formulado la persona trabajadora reclamación fehaciente al respecto.

Artículo 22.– Inaplicación del convenio.

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán, en su caso, inaplicar o modificar las materias reguladas en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo período de consultas en los términos establecidos

en el Art. 41.4 del ET.

La solicitud correspondiente detallará el número de personas trabajadoras de la empresa, el de las personas afectadas, los motivos, y la duración de tal medida, adjuntando documentación justificativa de tales extremos.

En caso de acuerdo en la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio (siendo todas las restantes de obligado cumplimiento), no podrán prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo, durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión mixta del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse al proceso de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, o en su caso a arbitraje voluntario, ante el SASEC.

Asimismo, cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no sea aplicable el procedimiento establecido en el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias.

CAPÍTULO IV

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 23.– *Capacidad disminuida.*

Cuando a una persona trabajadora se le declare afectada de una incapacidad permanente parcial, continuará prestando sus servicios en la empresa, sin disminución de categoría ni de percepciones salariales.

En el caso de tratarse de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, asimismo derivada de accidente de trabajo, la empresa estará obligada a conceder un puesto de trabajo compatible dentro de la misma, sin pérdida de su retribución, siempre que reúna los requisitos mínimos para dicho puesto y exista vacante en la empresa, en caso de no existir la misma, ocuparía la primera vacante que se produjera, siempre que cumpla los requisitos indicados

Artículo 24.– *Contratos de trabajo.*

Los contratos entre empresas y personas trabajadoras, deberán hacerse por escrito en el modelo oficial si existiera, entregándose copia del mismo a la persona trabajadora y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Las empresas entregarán copia del alta en la Seguridad Social al interesado/a, dentro de los diez días siguientes a la incorporación del mismo/a en la empresa.

Artículo 25.– Contratos de duración determinada.

Los contratos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de un año, dentro de un periodo de referencia de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga, pueda exceder de dicho límite. Será suficiente para su validez y eficacia, formalizar dicho contrato haciendo remisión expresa al presente artículo del Convenio Colectivo.

a) Aquellos grupos de empresas que no alcancen el 20% de contratos fijos no podrán realizar prórrogas a los seis meses iniciales.

b) Los grupos de Empresa que cuenten entre el 20% y el 40% de personas trabajadoras fijas, únicamente podrán utilizar la prórroga adicional en idéntico porcentaje al de tales personas trabajadoras fijas.

c) Los que superen el 40% de personas trabajadoras fijas no tendrán tal limitación.

Las empresas pondrán a disposición de la Comisión Mixta los datos necesarios que permitan comprobar el cumplimiento de lo pactado en el presente artículo, cuando lo solicite cualquiera de las representaciones que la integran.

Los contratos efectuados al margen de lo pactado anteriormente, se considerarán en fraude de Ley.

Artículo 26.– Contratos formativos

Respecto a los contratos formativos se estará a lo establecido en la Ley y normas complementarias.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN Y OTROS ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27.– Formación profesional.

A este respecto se estará al contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 28.– Vestuario.

Las empresas quedan obligadas a entregar a todo el personal el vestuario adecuado, que exija el desarrollo de su trabajo (batas, fundas, calzado, guantes, etc.), según época del año, en la cuantía de dos prendas por año (una cada semestre).

Se facilitará a todo el personal de las empresas, independientemente de la ropa que se señale por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, 2 pares de medias de descanso al semestre, siempre que su uso sea debido a prescripción facultativa.

Artículo 29.– Excedencia voluntaria.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a excedencia voluntaria, siempre que al menos lleve un año en la empresa o haya transcurrido dos años

desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Las personas excedentes tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncien el mismo fehacientemente con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia, salvo que durante la misma el interesado haya prestado sus servicios para otra empresa de la misma actividad en cuyo caso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría.

Artículo 30.– Jubilación anticipada.

En materia de jubilaciones anticipadas, tanto empresas como personas trabajadoras, estarán a lo recogido y dispuesto en la Legislación vigente.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 31.– Salud laboral. Plan de prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio, se dotarán de un Plan de Prevención con vigencia plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo. Las organizaciones firmantes, participaran en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho Plan conllevará:

- a) La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- b) La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- c) La fijación de objetivos preventivos.
- d) La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- e) Los plazos o fases de su desarrollo.
- f) Un Plan complementario de formación de los trabajadores/as y sus representantes, así como de las empresas.

Dichas actuaciones, se realizarán en el seno de la Comisión Mixta fijada en el presente Convenio.

Artículo 32.– Derechos de las personas trabajadoras a la protección de su salud.

Toda persona trabajadora en su relación laboral, tendrá derecho a los siguientes derechos específicos:

- a) A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo, conforme al Plan de Prevención fijado en el Convenio.
- b) Toda persona trabajadora, después de solicitar de su inmediato superior los medios de

protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Empresa, o a uno de sus componentes, o Delegados/as de Personal, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo y de la propia empresa.

c) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por riesgos a que este expuesto, lo que se llevará a efecto mediante los pertinentes reconocimientos médicos, conforme se establece en el presente Convenio.

d) A participar por medio de sus representantes legales en los planes de prevención de la salud.

Artículo 33.– Reconocimientos médicos.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta vigilancia se efectuará de forma voluntaria por parte de la persona trabajadora y al cual se le hará entrega del resultado de la misma.

Los gastos que originen tales reconocimientos serán por cuenta exclusiva de las empresas.

Artículo 34.– Adaptación del puesto en caso de embarazo y lactancia

Las empresas facilitarán en caso de embarazo y lactancia, siempre que las posibilidades de la organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a dicho estado. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original.

Artículo 35.– Excedencia por cuidado de menor

Las personas trabajadoras acogidas a la excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncien su propósito con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

Artículo 36.– Cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras por cuidado de lactante menor de 9 meses, sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas interesadas, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o bien por el disfrute de diecinueve días naturales acumulables de forma continuada.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 37.– Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Las partes firmantes del presente Convenio adoptarán las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.

Asimismo, las situaciones que se deriven de embarazo, maternidad, etc., no supondrán nunca una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.– Acción sindical.

Las empresas reconocen como interlocutores naturales de las relaciones laborales en el sector a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

Las personas trabajadoras tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la empresa, en la forma en que establece el presente Convenio Colectivo. Para ello gozarán de las garantías que se fijan en los apartados siguientes, considerándose nulos cuantos actos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

En particular, son nulos los actos o acciones tendentes a:

- a) Condicionar el empleo de una persona trabajadora por su afiliación sindical.
- b) Despedir, sancionar o discriminar a un trabajador por razón de su afiliación a una Central Sindical o por la participación en las actividades legales de la misma.

El ejercicio de los derechos de Acción Sindical señalados, se reconocen y amparan en todas las empresas por el presente Convenio. Las normas concretas de Acción Sindical al margen de las expresamente reconocidas serán pactadas entre los Delegados de Personal o Comités de Empresa, en el seno de las mismas y con acuerdo de éstas.

Artículo 39.– Derechos y garantías.

Los miembros de los Comités de Empresa, así como las personas Delegadas de Personal, gozarán de los derechos y garantías que les reconoce la Legislación vigente.

Artículo 40.– Asamblea de personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea para tratar asuntos de su incumbencia; las mismas serán presididas por los Comités de Empresa o personas Delegadas de Personal, quienes serán responsables de su normal desarrollo. Las asambleas podrán tener lugar en el centro de trabajo, previa autorización de la Dirección, y siempre que se disponga de local adecuado para ello. En todo caso, deberán tener lugar fuera de las horas de trabajo.

Artículo 41.– Acumulación de horas.

A nivel de empresa, las personas Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa, podrán renunciar a parte del crédito de horas que la Ley les reconoce, en favor de otro/a u otro/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa, a petición de la Central Sindical a la que pertenezcan los interesados.

Para que tal cesión surta efecto, habrá de ser presentada por escrito, previo a su utilización, en el que hará constar nombre y apellidos de cedente y cesionario, y el mes completo a que se concreta dicha cesión.

Artículo 42.– Secciones sindicales.

En las empresas o centros de trabajo se podrán constituir Secciones Sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 43.– Excedencia sindical.

Se concederá excedencia sindical a aquellas personas trabajadoras a las que la Central Sindical a que pertenezcan contrate, con abono de salarios y alta en la Seguridad Social, para el ejercicio de funciones a nivel local, provincial o nacional.

Terminado su trabajo para la Central Sindical, comunicará por escrito a la empresa en un plazo máximo de 15 días posteriores al de la baja en la Seguridad Social, su deseo de incorporarse a la empresa, quedando ésta obligada, en todo caso, a la inmediata y automática incorporación de la persona trabajadora.

Artículo 44.– Descuento en nómina.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos firmantes del Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán la antedicha detracción salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la empresa o al Sindicato.

Artículo 45.– Acoso sexual y psicológico.

Será considerado acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, no deseado, que atente contra la dignidad de la persona y que pueda crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Será considerado acoso psicológico o moral la situación de hostigamiento grave que pueda sufrir una persona trabajadora por parte de sus superiores.

Las empresas se comprometen a tomar las medidas oportunas para que tales hechos no tengan lugar, y sancionarán los mismos de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Cualquier tipo de acoso sexual o psicológico que pueda producirse en la empresa, se pondrá en inmediato conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras, si así lo solicita por escrito la persona afectada.

Ante cualquier denuncia escrita formulada sobre tales materias, las empresas incoarán expediente informativo a fin de impedir la continuidad del acoso denunciado, quedando exoneradas de todo tipo de responsabilidad una vez lo hayan efectuado.

Artículo 46.– Retirada de carné de conducir.

Aquellas personas trabajadoras a las que con ocasión y dentro de su jornada de trabajo les fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a los mismos, las empresas les adaptarán a otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la suspensión, sin pérdida de retribución ni de categoría profesional.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 47.– Clasificación profesional

A.- Criterios Generales

La clasificación profesional se efectuará atendiendo a los siguientes criterios: aptitudes profesionales, titulaciones, contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Se establecen las siguientes áreas funcionales: Área Técnica, Área Administrativa-Comercial, y Área de Producción, si bien dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

B.- Grupos profesionales:

Grupo I. Personal de alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Niveles a título ejemplificativo: Titulados/as Superior y Medio; Jefe/a Administrativo/a de primera

Grupo II. Personal que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas complejas, con unos objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana; incluye también a los responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma área funcional.

Niveles a título ejemplificativo: Jefe/a Administrativo/a de Segunda, Encargado/a de Primera y contable-cajero

Grupo III.- Personal que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana, de complejidad técnica media, y con autonomía dentro del proceso. Ejecuta trabajos que requieren iniciativa, y un conocimiento total del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo realizado.

Niveles a título ejemplificativo: Oficial administrativo/a de primera, Encargado/a de Segunda, Viajante y Corredor/a de Plaza

Grupo IV.- Personal que realiza trabajos que requieren cierta iniciativa, especialización y conocimiento del trabajo desempeñado, siguen instrucciones de superiores en la realización del trabajo.

Niveles a título ejemplificativo: Oficial administrativo de segunda, chófer de primera.

Grupo V. Personal que realiza trabajos siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que se realiza bajo instrucciones precisas, claramente establecidas, llevan a cabo un trabajo normalizado y estandarizado.

Niveles a título ejemplificativo: Chófer de segunda, Especialista o mozo/a especializado/a, y auxiliar administrativo/a de primera, auxiliar de caja-reponedor.

Grupo VI.- Personal que realiza trabajos siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que se realiza bajo instrucciones precisas, claramente establecidas, y con un alto grado de dependencia jerárquica. Se encargan de procesos simples, normalizados y limitados; no necesitan formación específica, aunque pueda ser necesario un período de adaptación y formación interna.

Niveles a título ejemplificativo: auxiliar administrativo/a de segunda, telefonista, ordenanza, peón o mozo/a, envasador/a.

Los/as mozos/as pasarán a ser mozos/as especializados/as una vez transcurridos cinco años

en aquel puesto (mozo/a), a contar desde la firma del Convenio (2021-2024).

Los/las auxiliares administrativos/as de segunda pasarán a ser auxiliares administrativos/as de primera una vez transcurridos cuatro años en aquel puesto (auxiliar administrativo/a de segunda), a contar desde la firma del Convenio (2021-2024).

Los oficiales administrativos/as de segunda pasarán a oficiales administrativos/as de primera transcurridos cuatro años en aquel puesto (oficial administrativo/a de segunda).

La clasificación profesional aquí recogida es independiente del nivel salarial que le corresponda a la persona trabajadora de acuerdo con las tablas salariales y la categoría que hasta ahora tuvieran reconocida.

CAPÍTULO IX

COMISIÓN MIXTA

Artículo 48.– *Comisión mixta.*

Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una Comisión Mixta, integrada por 3 personas de la parte empresarial, y 3 de la parte social (2 pertenecientes a FS CCOO y 1 a FESMC UGT).

La citada Comisión elegirá entre ellos uno o dos secretarios, pudiendo utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En los primeros la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en los segundos en el de 72 horas (excepto para lo regulado en el Art. 22 del presente texto).

Dicha Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes, trabajadores o empresarios que la integran.

Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

1.–Interpretación del Convenio.

2.–Mediar, conciliar o arbitrar, a requerimiento de las partes en el tratamiento y solución de cuantas gestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, si bien solamente entenderá de aquellos temas que se presenten en la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3.–Velará y vigilará por el cumplimiento colectivo de lo pactado.

Le serán facilitados por las partes informes sobre las siguientes materias:

a) Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a políticas de empleo y formación profesional.

b) Grado de aplicación del presente acuerdo, dificultades encontradas en su aplicación y propuestas de superación de las mismas.

c) Análisis de la evolución del empleo en los distintos subsectores afectados por el acuerdo, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los mismos.

4.–Elaborar, una vez se dicten las normas reglamentarias correspondientes, un plan de formación profesional para el sector.

5.–Decidir sobre la posible inaplicación del régimen salarial del Convenio.

6.–Acomodar la clasificación profesional en el plazo y con los requisitos establecidos en el art. 47 de este Convenio.

7.–La Comisión Mixta podrá remitir los conflictos colectivos, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del SASEC para resolver cualquier discrepancia.

8.–Resolver las discrepancias o faltas de acuerdo en la inaplicación de una o más materias de las reguladas en el Art. 82.3 ET, en el plazo y con el procedimiento establecido en el Art. 22, del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Mixta, requerirán para su aprobación el voto favorable de la mitad más uno de sus componentes, teniendo carácter vinculante tal acuerdo y pasando a formar parte integrante del Convenio Colectivo.

La citada Comisión Mixta tendrá su domicilio indistintamente en la calle Pintor Luis Fernández n.º 2, Santa Teresa n.º 15 y Plaza del General Ordóñez n.º 1.

Artículo 49.– Forma de resolver las posibles discrepancias.

Sin perjuicio de las competencias de la comisión Mixta Paritaria establecidas en el artículo 49 de este Convenio Colectivo, las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha comisión, se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de solución Extrajudicial de conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborables que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 50.– Empleo.

Las empresas se comprometen a mantener como mínimo, durante la vigencia del Convenio, el volumen global de empleo en el conjunto del sector.

CAPITULO X- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51 Criterios Generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales.

2. La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. Las empresas darán cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Los/as Delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un/a trabajador/a afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

4. Las faltas cometidas por la persona trabajadora se calificarán como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse y ser impugnadas por la persona trabajadora, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 52.- Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas al trabajo, de hasta quince minutos, durante un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar, siempre que sea posible con carácter previo o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. El abandono sin causas justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

4. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable siempre que sea imputable por un mal uso o descuido del/la trabajador o trabajadora.

5. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiese sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

7. Discutir con compañeros/as de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo durante el trabajo.

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

Artículo 53.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días.

2. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

3. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros/as de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya se hubiese mediado advertencia anterior por parte de la Empresa, o que sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. La desobediencia a las instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, así como la ejecución deficiente o que refleje descuido, error, o demora en las tareas encomendadas.

Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave

5. La negligencia en el trabajo y dejación de funciones que afecte a la buena marcha de la Empresa o pueda implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño materia de las instalaciones.

6. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, si está especificado en normativas internas o responda a la práctica en la Empresa, o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.

7. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

10. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a este.

11. El empleo para uso propio, artículos, enseres y prendas de la Empresa, a no ser que exista autorización.

12. La utilización de los medios informáticos o dispositivos móviles propiedad de la Empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la relación laboral.

13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como dedicarse a juegos o distracciones durante la misma.

14. La inasistencia al trabajo tres días en seis meses sin la debida autorización o causa justificada.

15. La prestación de la tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas.

16. El consumo de cualquier producto de la empresa sin haberlo abonado previamente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares.

17. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa. Si la conducta fuera habitual será calificada como falta muy grave.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 54.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar más de tres días al trabajo en un período de un año sin autorización o causa justificada.

2. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la Empresa.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la Empresa, (a la empresa, a los compañeros, o a cualquier otra persona en las instalaciones de la empresa), con independencia de su valor, así como la apropiación indebida de productos de la empresa.

6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.

7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la Empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as, proveedores, clientes y público en general.
9. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con los/las demás trabajadores/as.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al/a propio/a trabajador/a, a la Empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la Empresa y las personas trabajadoras hayan recibido la formación adecuada.
11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
12. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.
13. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

Artículo 55 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A. Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

A. Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

B. Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días

Despido

Régimen disciplinario



El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo al objeto de facilitar la intervención de los Órganos de Mediación o Conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imputación.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la Empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 56. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2025

| NIVEL | Salario Mes | Cuatrenio |
|--|--------------------|------------------|
| 1. Titulado/a Superior | 2.278,81 € | 60,72 € |
| 2. Titulado/a Medio, Jefe/a Administrativo/a de primera | 1.834,23 € | 48,36 € |
| 3. Jefe/a Administrativo/a de Segunda | 1.553,40 € | 40,53 € |
| 4. Encargado/a de Primera y Contable-Cajero/a | 1.431,01 € | 37,13 € |
| 5. Oficial Administrativo/a de Primera | 1.310,65 € | 33,77 € |
| 6. Encargado/a de Segunda, Viajante y Corredor/a de Plaza | 1.269,22 € | 32,62 € |
| 7. Oficial Administrativo/a de Segunda, Chófer de primera | 1.231,79 € | 31,58 € |
| 8. Chófer de Segunda | 1.167,21 € | 29,79 € |
| 9. Especialista o Mozo/a Especializado, Auxiliar Administrativo/a 1ª, Auxiliar de caja-reponedor/a | 1.123,70 € | 28,56 € |
| 10. Auxiliar Administrativo/a 2ª, Telefonista, Ordenanza, Peón/Mozo/a, | | 26,61 € |



| | |
|---------------------|------------|
| envasador/a | 1.106,62 € |
| Quebranto de moneda | 47,70 |
| Dieta Completa | 40,32 |
| Kilómetro | 0,33 |
| 1/2 Dieta | 14,2 |

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Disposición adicional para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

“Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI”:

- a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza
- b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

- La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.
- El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.



ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

ACTA OCTAVA REUNIÓN NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MAYORISTAS DE ALIMENTACION DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las 10 h. del 25 de julio de 2025.

Como representantes de la parte empresarial asisten los asesores Carlos García Barcala y Benigno Maujo de Luis Conti y

- Javier González Fidalgo
- Carmen Muñiz González
- Igor Pulido López
- Carmen Tuñón López
- Héctor Fernández Secades
- Carlos Sanz Menéndez

Como representantes de la parte Social, los siguientes:

Por CCOO:

- Hugo Álvarez Pertierra
- José María Fernández Alvarez
- Rodrigo González Muñiz
- Patricia Méndez Alonso
- Yolanda Esther Rodríguez
- Diego García Costales
- María Isabel Casillas González
- Óscar Freire Iglesias

Asisten como asesoras: Olga Ruiz Menéndez y Arancha Carcedo Saavedra

Por UGT:

- María Teresa Gutiérrez Gómez
- Alberto Soto Soto
- Daniel Fernández Fernández
- Manuel José Bango León

Asisten como asesoras: Verónica Pulgar Fernández y José Ramón Ortiz Nuño.

Da comienzo la reunión.

Tras el preacuerdo alcanzado en la anterior reunión y tras varias conversaciones e intercambio de borradores de textos del convenio colectivo, las partes acuerdan elevar a definitiva la redacción que se adjunta como documento nº 1.

En consecuencia, queda concluida con acuerdo la negociación del convenio colectivo.



En aras de agilizar el proceso de firmas, las partes acuerdan que el presente acta se firmará por todos los participantes, mientras que las páginas del convenio colectivo se firmarán solo por un representante de cada asociación (tanto sindical como empresarial)

Se pone fin a la reunión a las 11.