



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias para los años 2024-2026, 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 Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias para los años 2024-2026 (expediente C-001/2025, código 33000235011980), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 7 de enero 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 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación 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 15 de enero de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2025-00400.

CONVENIO COLECTIVO DE MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA LOS AÑOS 2024-2026

Capítulo I.—Condiciones Generales

Artículo 1.—Ámbito de aplicación: territorial, funcional y personal

El presente Convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la venta al por menor de artículos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, bombones y caramelos, confiterías, pastelerías, etc., bien sean establecimientos detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc., y las personas trabajadoras a su servicio, en la provincia de Asturias.

Las disposiciones afectan a todo el personal que preste sus servicios a las empresas dedicadas a estos sectores, no siendo de aplicación a las personas comprendidas en los supuestos regulados en el art. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.—Vigencia

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, comenzando a regir el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia podrá hacerse por escrito, por cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales que intervinieron en la negociación, con dos meses de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia. Finalizada la vigencia de este Convenio y hasta tanto no se firme otro nuevo, permanecerán en vigor todas las cláusulas y contenidos del presente en régimen de ultraactividad. Entrará en vigor a partir de la publicación en *Boletín Oficial del Principado de Asturias* sin perjuicio de su aplicación provisional desde la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 3.—Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen y compensan a todas las retribuciones salariales que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, bien lo fuera en virtud de la Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos anteriores, pactos individuales o concesiones graciables de la empresa, sin que en ningún caso la persona trabajadora pueda sufrir disminución de la retribución global que disfrute; serán respetadas todas

las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras vienen disfrutando a la entrada en vigor del mismo, si consideradas en su conjunto y en cómputo anual, le son superiores.

No obstante, durante la vigencia de este convenio, este artículo queda suspendido, salvo para aquellos conceptos que se han venido abonando como adelanto de la revisión salarial, hasta la firma de nuevo convenio.

Artículo 4.—*Derecho supletorio*

En lo no regulado en el presente 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.—*No 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.

Capítulo II.—Tiempo de trabajo

Artículo 6.—*Jornada*

La jornada laboral será de 40 horas semanales y, a partir del 1 de enero de 2025, de 38,5 horas semanales.

El descanso semanal será de un día y medio a la semana, estableciéndose la posibilidad de separación del medio día de descanso semanal, en cualquier día de la semana. Tal descanso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, no siendo posible su compensación económica.

Se respetarán los acuerdos, usos y costumbres que de forma generalizada vinieran siendo práctica habitual en cada empresa.

- a) Se establece un día anual, en que las personas trabajadoras podrán faltar al trabajo sin justificación alguna, retribuido y no recuperable. El uso de tal derecho deberá ser previamente comunicada a la empresa de forma fehaciente, y sin que el mismo pueda disfrutarse simultáneamente por más del 20 por ciento de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo, con un mínimo de una persona trabajadora, aunque no se alcance dicho porcentaje.
- b) A partir de enero de 2020, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día adicional de libre disposición (retribuido y no recuperable), siempre que concurren los requisitos señalados en el apartado anterior en cuanto al disfrute simultáneo, y cuyo disfrute podrá hacerse en cualquier época del año exceptuando el período navideño (mes de diciembre y primera semana de enero). En todo caso, en víspera de Festivos sólo podrá ser disfrutado por una persona por cada Sección de centro de trabajo, y siempre que no se esté disfrutando simultáneamente por más del 15 por ciento de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo.

En caso de que el día de libre disposición de nueva regulación no pueda ser disfrutado en el año natural por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora (esto es, habiendo una denegación por parte de la empresa del día solicitado), el día denegado podrá ser disfrutado por la persona trabajadora en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

El orden de petición entre el día regulado en la letra a) y el regulado en la letra b) será a elección de la persona trabajadora.

Artículo 7.—*Trabajo en determinados días*

Las horas trabajadas los días de apertura del comercio fijados por el Principado de Asturias, tendrán el tratamiento y la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 8.—*Vacaciones*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 32 días naturales de vacaciones de los que 19 días deberán disfrutarse de manera continuada y dentro de los meses de junio a septiembre (ambos inclusive) o bien 21 días dentro de los meses de mayo a septiembre (ambos inclusive), a elección de la persona trabajadora.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a recuperar los días de vacaciones coincidentes con festivos.

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 las personas trabajadoras, a la incorporación de la persona trabajadora, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Aquellas personas trabajadoras que se jubilen voluntariamente de forma anticipada en las empresas disfrutarán, independientemente de las vacaciones que legalmente les corresponda en dicho año, las siguientes:

A los 60 años: 8 meses; a los 61 años: 7 meses; a los 62 años: 6 meses; a los 63 años: 5 meses; a los 64 años: 4 meses; a los 65 años: 3 meses y a los 66 años: 2 meses

Artículo 9.—*Permisos retribuidos*

Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en la Legislación vigente:



- a) Por matrimonio, 20 días naturales, desde el día de la celebración.
- b) Cinco días 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 por 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.

En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el cómputo de los cinco días se iniciará en el día de la intervención y, si no fuera laborable se contarán desde el día siguiente laborable.

- c) 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.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 5 días.

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

- e) Un día por traslado del domicilio habitual
- 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 un máximo de 5 días naturales al año, de los cuales podrán dedicarse dos para la realización de cursos de formación, y con un máximo de cada vez de dos personas trabajadoras por 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/a 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 el tiempo necesario y debidamente justificado para que la persona trabajadora asista a consulta médica.
- i) 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.

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

El disfrute del permiso deberá iniciarse en día laborable para la persona trabajadora.

Permisos no retribuidos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

- Realización de prácticas obligatorias
- Operaciones estéticas que no tengan reconocimiento de baja médica.
- Sometimiento de técnicas de reproducción asistida.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo distinto a la prestación de servicios objeto del presente convenio, y por una duración que no exceda de los cuatro meses. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

Artículo 10.—Horas extraordinarias

Tan sólo se realizarán horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como las previstas en el artículo séptimo de este convenio.

Independientemente de lo anterior, se permite la realización de hasta 40 horas extraordinarias al año, previo acuerdo de la empresa con las personas contratadas.

Serán compensadas a razón de multiplicar por 1,75 cada hora ordinaria trabajada. La forma de compensación (económica o con descanso), será elegida por la persona trabajadora. En caso de compensación con descanso este deberá llevarse a cabo en los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.



Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 11.—*Retribuciones años 2024-2026*

Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las siguientes:

Para el año 2024 se establece una subida del 3% aplicado una vez reflejado el SMI de 2024 en tablas en los niveles que estaban por debajo de ese SMI. Este incremento tiene carácter retroactivo desde el 01.01.2024. Anexo Tablas salariales.

Para el año 2025 se establece una subida del 2,4% aplicado sobre las tablas del 2024, excepto, para los niveles 4 y 5, que tienen subidas mediante cuantía anual cerrada quedando establecidas respectivamente, en 21.600 euros brutos y 17.300 euros brutos, a razón del salario base y las pagas extras (todos aquellos conceptos salariales que vinieran percibiendo en dichos niveles, no se tendrán en cuenta para el cómputo del salario anual bruto). Anexo Tablas salariales.

Para el año 2026 la subida es del 2,5% aplicado sobre las tablas del 2025.

Asimismo, si en alguno de los años 2025 y 2026, el SMI anual para esos años queda por encima del salario pactado en tablas, en cómputo anual, en alguno de los niveles, en esos niveles alcanzados por el SMI se llevará a tablas la cuantía de ese SMI, más el incremento del 1% en ese nivel afectado (siendo éste reflejado en tablas), con la finalidad de que ningún nivel salarial quede en SMI. La retroactividad de la diferencia devengada tendrá el mismo alcance que el que, en su caso, se regule para la aplicación del SMI.

Y, tanto para el año 2025 como para el año 2026, en caso de que el porcentaje de IPC real a diciembre de 2025 y 2026, respectivamente en cada uno de los años, sea superior al porcentaje total de subida aplicado realmente (suma de porcentaje de subida pactado en Convenio y/o el posible derivado del pacto SMI) para cada nivel en cada uno de los años, se abonará la diferencia en un pago de atrasos desde el 01.01.2025 o 01.01.2026, según corresponda. Esta cláusula de IPC no será de aplicación si el índice de precios al consumo del grupo "01- Alimentos y Bebidas no Alcohólicas", publicado por el mismo Instituto Nacional de Estadística y correspondiente al mismo período, es inferior a dicho IPC real a diciembre (índice general de precios al consumo).

Sólo para el año 2026, esa posible diferencia de IPC del año 2026, que puede hacerse efectiva según lo expuesto en el párrafo anterior, se reflejará en la tabla salarial de dicho año.

Artículo 12.—*Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de cuantía equivalente, cada una de ellas a 30 días de salario más antigüedad.

Las citadas gratificaciones se denominarán, marzo, verano y Navidad, percibiéndose los días 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre respectivamente.

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

Artículo 13.—*Retribución mes de septiembre*

En el mes de septiembre, las personas trabajadoras percibirán una retribución, equivalente a 30 días del salario base fijado en el presente Convenio.

A efectos de cotización se prorrateará en las doce mensualidades del año.

Artículo 14.—*Antigüedad*

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá como complemento personal de antigüedad, cuatrienios cuyo importe cada uno de ellos, según categoría profesional, se hace figurar en la Tabla Salarial Anexa.

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 a partir de la entrada en vigor del Convenio del año 1981.

A partir del 14 de noviembre de 1996 no se devengará nueva antigüedad, sin perjuicio de que se consolide el cuatrienio en curso de adquisición.

Artículo 15.—*Dietas y desplazamientos*

Se fijan las dietas en la cantidad que figura en los correspondientes anexos, siendo a cargo de la empresa los gastos de locomoción que puedan ocasionarse por tal motivo.

Artículo 16.—*Prestaciones por incapacidad temporal*

La persona trabajadora que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, percibirá a partir del día cuarto y por un plazo máximo de 18 meses, el 100% de los salarios fijados en este Convenio, siendo a cargo de las empresas las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar dicha cantidad.

No obstante, lo manifestado, y en las dos primeras bajas que se produzcan en el año, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tal percepción abarcará desde el primer día de la misma.

En el supuesto de que la Incapacidad Temporal sea derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, o enfermedad común que requiera hospitalización, dicha indemnización complementaria será concedida desde el primer día de la baja.

Lo dispuesto en este artículo, no será de aplicación la persona trabajadora a la que la Seguridad Social por imperativo legal, no le reconozca derecho a prestación alguna por Incapacidad Temporal.

Artículo 17.—*Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y trabajos nocturnos*

Las empresas se comprometen 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, insalubridad o penosidad, percibirán un plus equivalente al 20 por 100 del salario fijado en el presente Convenio.

Percibirá dicho plus el personal que trabaje en cámaras frigoríficas –no almacenes frigoríficos–, con permanencia en las mismas por un tiempo, como mínimo, del 25 por 100 de su jornada laboral.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario y contratación se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 18.—*Plus de permanencia*

Desde el 1 enero de 2025, a aquellas personas trabajadoras que lleven 10 años en la empresa, y solo para los niveles 5, 6, 7 y 8, se abonará una cuantía de 240 euros anuales en doce mensualidades bajo el concepto de plus de permanencia en la empresa, que no será ni absorbible ni compensable, siendo actualizado dicho importe según revisiones salariales pactadas para estos niveles, por lo tanto, se incrementará para el año 2026 un 2,5%.

A efectos del cómputo de 10 años de permanencia en la empresa no se tendrán en cuenta los períodos en los que la persona trabajadora no esté de alta en la empresa, entendiéndose como tal, aquellos supuestos que no se toman en consideración a efectos de antigüedad en la adopción de otras medidas laborales (por ejemplo: extinción, excedencia voluntaria, medida disciplinaria de suspensión de contrato), por lo tanto, sí computarán los períodos en los que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, desde fecha de baja hasta fecha de alta, incluido el período de agotamiento de incapacidad temporal, así como, los períodos de excedencia por cuidado de hijo, en este caso con un máximo de tres años, por cuidado de familiar, con un máximo de dos años, y excedencia forzosa.

Artículo 19.—*Seguro de vida e incapacidad, por accidente*

Las Empresas, siempre y cuando no dispongan de otro igual o más beneficioso, procederán en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente derivadas de accidente que cubra las 24 horas del día, con excepción de riesgos extraordinarios (alpinismo, carreras de vehículos a motor, etc.), a fin de que las personas trabajadoras o sus causahabientes perciban por tal concepto indemnizatorio la cantidad, según baremo establecido en póliza, con un máximo de 30.000 €, con las actualizaciones de IPC correspondientes.

Asimismo, a partir de la firma del presente convenio, las empresas abonarán 2 mensualidades en caso de fallecimiento por accidente laboral de la persona trabajadora.

Artículo 20.—*Finiquitos*

Todos los recibos de finiquito deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos abonados 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/a 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 21.—*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 (EDL 2015/182832), previo período de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del ET (EDL 2015/182832).

La solicitud correspondiente detallará el número de personas trabajadoras de la empresa, el de los/as afectados/as, 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 de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias.

Artículo 22.—*Descuento por compras*

Las empresas afectadas por el presente Convenio procederán a implantar sistemas que permitan a las personas trabajadoras 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 trabajadores.

Capítulo IV.—Empleo y contratación

Artículo 23.—*Capacidad disminuida*

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

En el supuesto de tratarse de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, asimismo derivada de accidente de trabajo, la empresa facilitará un puesto de trabajo compatible con su nueva situación, siempre que reúna los requisitos mínimos para dicho puesto y exista vacante de tal categoría en la empresa; en caso de no existir vacante, ocuparía la primera que se produjera en las condiciones señaladas anteriormente.

Artículo 24.—*Empleo*

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

Artículo 25.—*Ingresos*

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas:

- A la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley de acuerdo con la finalidad y naturaleza de los contratos.
A cubrir las necesidades de carácter permanente con personal fijo.
- A reconocer el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos a aquellas personas trabajadoras de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal, siempre que reúnan los requisitos exigibles para ello.

Artículo 26.—*Contratos de trabajo*

Los contratos entre empresas y personas trabajadoras, deberán hacerse por escrito en el modelo oficial si existiera. Las empresas entregarán trimestralmente a la representación legal de los trabajadores, una relación con el número de contratos celebrados en dicho período, sea cual fuere la modalidad legal a la que se acojan, especificando el nombre y apellidos de las personas trabajadoras contratadas, el tiempo de duración del contrato, así como la fecha de inicio y terminación del mismo.

Artículo 27.—*Contratos de duración determinada*

Aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado

Artículo 28.—*Contrato a tiempo parcial*

Se recomienda a las empresas que realicen tales contratos, efectúen los mismos por tiempo no inferior a 20 horas a la semana.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para pasar a tiempo completo en caso de existir vacante en la categoría profesional.

De no pasar a tiempo completo tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras, con excepción del salario que percibirán en la parte proporcional.

Artículo 29.—*Contrato formativo*

Aplicación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado

Capítulo V. Otros aspectos del contrato de trabajo

Artículo 30.—*Vestuario*

A las personas trabajadoras que proceda, la empresa les proporcionará el vestuario adecuado para su trabajo, y de uso exclusivo en el mismo, en la cantidad de dos equipos por año, que se repondrán uno en cada semestre.

Como vestuario se entenderá la ropa de trabajo exigida por la empresa vinculada a la uniformidad, calidad y seguridad. Se incluirá el calzado siempre que responda a un tema de seguridad exigido por el servicio de prevención.

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.

Asimismo, se facilitarán guantes y calzado adecuados cuando lo exija el trabajo a realizar.

Artículo 31.—*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 un año desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses y podrá ser prorrogable por períodos no inferiores a seis meses hasta los cinco años.

Los/as excedentes tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncien el mismo con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

La excedencia voluntaria quedará automáticamente sin efecto, si el/la interesado/a presta sus servicios para otra empresa de la misma actividad.

Artículo 32.—*Jubilación anticipada*

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

Artículo 33.—*Movilidad geográfica*

En el caso de que una persona trabajadora sea trasladada y dicho traslado fuese declarado injustificado por la jurisdicción competente, la empresa le abonará los gastos de manutención y alojamiento, que previamente debe concertar la misma con la entidad hostelera correspondiente, así como los desplazamientos durante el tiempo que hubiese durado esta situación. La persona trabajadora podrá optar por concertar directamente los citados gastos si el coste fuese inferior.

Artículo 34.—*Cláusula de subrogación*

En caso de cambio de empresario por cualquier circunstancia el nuevo empresario deberá hacerse cargo del 100% del personal de la empresa saliente, aplicándose el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), a todos los efectos.

Capítulo VI.—Seguridad, salud laboral y conciliación de la vida familiar

Artículo 35.—*Derechos de las personas trabajadoras a la protección de su salud*

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

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a los 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.
- Toda persona trabajadora, después de solicitar de su inmediato/a superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado/a 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 de Personal sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo y de la propia empresa.
- 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.
- A participar por medio de sus representantes legales en los planes de prevención de la salud.

Artículo 36.—*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 participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para llevarlo a efecto.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos a fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de las personas trabajadoras y sus representantes, así como de las empresas.

Tales actuaciones se realizarán en el seno de la Comisión Mixta fijada en el presente convenio.

Artículo 37.—*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 (EDL 1995/16211).

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 37 bis.—*Otras pruebas no vinculadas al reconocimiento médico.*

Las empresas ofrecen la realización de mamografías para las mujeres entre 40 y 50 años y PSA para los hombres a partir de 45 años.

En ambos casos, las empresas asumen el coste de la prueba médica que será como máximo una al año, se realizará fuera del horario laboral, los gastos de desplazamiento serán asumidos por la persona trabajadora y la elección del centro de realización de la prueba será potestad de la empresa. La persona trabajadora interesada tendrá que presentar solicitud por escrito.

Artículo 38.—*Trabajo de la mujer embarazada*

La persona trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo idóneo a su estado, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconseja, y la organización del trabajo lo permite, respetando en todo caso lo establecido en el art. 35 del Convenio.

Si la organización del trabajo no lo permitiera, la empresa lo hará constar por escrito a la trabajadora afectada.

Finalizada la causa que motivó el cambio, la persona trabajadora se reincorporará a su destino originario.

Artículo 39.—*Cuidado de lactante*

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por voluntad de la persona trabajadora, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o bien por el disfrute de 22 días naturales acumulables de forma continuada a la correspondiente licencia que disfrute por nacimiento, guarda o acogimiento.

La acumulación puede hacerse de manera continuada a uno de los períodos de disfrute de la prestación por nacimiento, guarda o acogimiento, sea total o parcial, siempre que no hubiera transcurrido el período de 9 meses desde el nacimiento del menor.

Artículo 40.—*Excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a.*

Las personas trabajadoras que se acojan a una excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncien el mismo con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

A partir de la publicación del presente convenio, se amplía el tiempo máximo de duración hasta que el/la menor cumpla 12 años. Si bien, durante los tres primeros años tendrá derecho al reingreso inmediato en la empresa, tal y como se recoge en el párrafo anterior, y durante el tiempo restante, hasta el máximo indicado, sólo tendrá un derecho preferente a vacante. En ambos casos requerirá que se presente la solicitud bien de reingreso bien de interés a vacante, con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

Si la duración de la excedencia es superior a 3 años, el período que exceda no computará a efectos de antigüedad.

Artículo 40 bis.—*Excedencia por cuidado de familiar.*

Las personas trabajadoras que se acojan a una excedencia de duración vinculado a la causa que la ampara y nunca superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho al reingreso en su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 41.—*Trabajo a distancia*

Aplicación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Además de lo estipulado normativamente en la materia, en los acuerdos por escrito y cuando proceda, la compensación de gastos será de 5 euros al mes. Asimismo, la persona trabajadora que realice trabajo a distancia estará obligada a remitir la información y/o cumplimentar la documentación requerida por el servicio de prevención a efectos de comprobación de circunstancias de seguridad y salud. La persona deberá cumplir las normas establecidas en cada caso en materia de registro horario.

Artículo 42.—*Desconexión digital*

Las empresas establecerán un protocolo de desconexión digital que sean acordes con la asunción y desempeño de las responsabilidades laborales dentro de la jornada de trabajo, que proceda en cada caso. Ante necesidades justificadas puntuales y/o urgentes las empresas podrán contactar con las personas trabajadoras, siempre teniendo presente el derecho al descanso.

Capítulo VII.—Derechos sindicales

Artículo 43.—*Acción sindical*

Las personas trabajadoras tienen derecho al ejercicio sindical en la empresa, en la forma y con las condiciones que establece la Legislación vigente. Para ello gozarán de los derechos y garantías sindicales, considerándose nulos cuantos acuerdos o actos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

Se reconocerán interlocutores válidos en el sector, a las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio.



Artículo 44.—*Comités de empresa, delegados/as de personal y secciones sindicales*

Los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales, son los órganos representativos del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o en el centro de trabajo ante la Dirección de la misma.

Para ello gozarán de las garantías y derechos que les reconoce la Legislación vigente.

Artículo 45.—*Acumulación de horas*

A nivel de centro de trabajo, los Delegados/as de Personal o Miembros del Comité de Empresa y, los/las Delegados/as Sindicales podrán ceder parte del crédito de horas que la Ley les reconoce en favor de otro/a u otros/as Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa del mismo centro, y los/las Delegados/as Sindicales 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 se hará constar nombre y apellidos del cedente y cesionario, y el mes completo a que se concreta dicha cesión.

Artículo 46.—*Asamblea de trabajadores/as.*

Las personas trabajadoras de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea para tratar asuntos de su incumbencia. Serán presididas por los/las representantes de los trabajadores/as, quienes serán responsables del desarrollo normal de las mismas.

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 realizarse fuera de las horas de trabajo y ateniéndose a las normas legales del derecho de reunión.

Artículo 47.—*Garantías y derechos para el ejercicio de la acción sindical*

Los/las representantes legales de los trabajadores/as, tendrán las garantías y derechos que se señalen en el Estatuto de los Trabajadores; son garantías reconocidas.

La apertura de expediente contradictorio, la prioridad de permanencia en la empresa, la imposibilidad de despido ni sanción durante el ejercicio de sus funciones y un año más (salvo que expire su mandato por revocación o dimisión), cuando se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, la libertad de exponer sus opiniones en materia de su representación y disponer de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, etc.

Artículo 48.—*Secciones sindicales*

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

Artículo 49.—*Excedencia sindical*

Se concederá excedencia sindical a aquellas personas trabajadoras a los que su Central Sindical respectiva les contrate, con abono de salarios y alta en la Seguridad Social, para el ejercicio de funciones sindicales a escala local, provincial o nacional.

Terminado su trabajo para la Central Sindical, comunicará por escrito a la Empresa en un plazo máximo de quince días después de su baja en la Seguridad Social por cuenta de la Central Sindical, su deseo de incorporarse a la Empresa, quedando ésta obligada en todo caso a proceder a la reincorporación inmediata y automática de dicha persona trabajadora.

Artículo 50.—*Descuento en nómina.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, se descontará de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota a descontar y el número de la cuenta corriente o libreta dónde debe ser abonada la misma.

Las Empresas efectuarán dichas deducciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia del ingreso efectuado a la representación sindical en la empresa o sindicato correspondiente a requerimiento de éstos.

Capítulo VIII.—*Clasificación profesional, Igualdad y Acoso*

Artículo 51.—*Grupos profesionales*

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de regular las definiciones y funciones de la Clasificación Profesional y su adaptación en Grupos Profesionales, a fin de adecuar dicha clasificación a la realidad del sector

Asimismo, las partes firmantes acuerdan atribuir tal misión a la Comisión Mixta, que se guiará en su caso por aquellas pautas y acuerdos que se establezcan y/o se hayan alcanzado en acuerdos de ámbito superior que sean de aplicación o estén vinculados al sector.

A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo ambas partes establecen una fecha límite, primer trimestre de 2025, así como, un calendario de reuniones, que consta en el acta de 20 de diciembre de 2024.

Artículo 52.—*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, 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.

Artículo 53.—*Acoso sexual*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa.

Los/as representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas que tengan de aplicación este Convenio, promoverán la prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral y se comprometen a tomar medidas para que tales hechos no tengan lugar, sancionando los mismos si se detectasen conforme a la legislación vigente.

Tendrá carácter de aplicación preferente sobre lo referido en esta disposición, lo dispuesto en los Protocolos contra el acoso vigentes en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 54.—*Acoso psicológico*

Será considerado acoso psicológico o moral la situación de hostigamiento grave, reiterada, que pueda sufrir una persona trabajadora por parte de un superior o compañero/a de trabajo.

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 acoso 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.

Los/as representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso moral o psicológico en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente a éste, así como la comunicación a la dirección de la empresa de todas aquellas conductas o comportamientos de los cuales tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo IX.—Régimen disciplinario

Artículo 55.—*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 sancionada toda conducta que constituya un 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 las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

4. Las faltas cometidas por una 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 56.—*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 período 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 unan 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 de la persona 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 57.—*Faltas Graves*

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período 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/as o respecto de la que ya se hubiese mediado advertencia anterior por parte 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 otras personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras 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. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.



18. 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.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. No utilizar correctamente los medios y los equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste o ponerlos fuera de funcionamiento mediante manipulación irregular, será considerada falta muy grave cuando cause daños a sí mismo o a otras personas.
21. La falta de registro de inicio y final de la jornada laboral, así como de los respectivos descansos, adecuadamente, con un mínimo de 7 incidencias en dos meses o 14 veces en seis meses. Siempre que no sea derivado de un error del sistema usado para el fichaje, en cuyo caso, la persona trabajadora deberá comunicar a su responsable de forma fehaciente y en el mismo momento en el que falla el sistema (por escrito y por duplicado que no ha podido fichar por fallo del sistema).
22. Llevar a cabo un uso inadecuado del uniforme de trabajo tanto en las instalaciones de la Empresa como fuera de ellas, incluyendo su divulgación pública sin autorización de la Empresa.

Artículo 58.—*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 otras personas trabajadoras 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. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en los materiales, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la Empresa (a la empresa, a otros miembros de la plantilla, 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. La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros de jornada.
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 personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.
9. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con las demás personas que trabajan en la empresa.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la Empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la Empresa y 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/a.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
15. La apropiación o aceptación de descuentos o vales generados por clientes para beneficio personal o de terceros con o sin relación de afectividad o parentesco.

Artículo 59.—*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.



- b. Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c. 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 períodos de inactividad laboral, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 60.—*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.

Capítulo X.—Comisión mixta

Artículo 61.—*Comisión mixta*

Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará integrada por los siguientes miembros:

Por la representación empresarial, Asociación de Supermercados de Asturias:

- D. Juan Manuel Hernanz García.
- D. Luis Tejedor Redondo
- D.ª Covadonga Antuña Albuerne
- D.ª Lucía Pérez Fernández
- D.ª Isabel Pavesio Castillo
- D.ª Rocío Casero Palmero
- D.ª Elisabet Álvarez López.

Por la Federación Regional de Servicios de Comisiones Obreras de Asturias:

- D.ª Arantxa Carcedo Saavedra
- D.ª Mónica Ullivarri Amores.

Por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores:

- D.ª Marta González Menéndez.
- D.ª Verónica Pulgar Fernández

Por la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO) de Asturias:

- D.ª Margarita Quintano Vázquez.
- D. Manuel H. Suárez Díez.

Por la Confederación Sindical Independiente (FETICO) de Asturias:

- D.ª Begoña Concejo Fernández.
- D.ª Yolanda Seoane Álvarez

La citada Comisión elegirá entre ellos/as uno/a o dos secretarios/as, 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. 21 del presente texto).

Dicha Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes, personas trabajadoras o empresarios/as 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. A este respecto, las partes se comprometen a reunirse una vez al año para hacer una valoración y seguimiento del sector y su incidencia en 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. 51 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 (EDL 2015/182832), en el plazo y con el procedimiento establecido en el art. 21, del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Mixta, requerirán para su aprobación el voto favorable de la mitad más uno/a 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, Plaza del General Ordóñez n.º 1 y c/Fernando Alonso n.º 21 todos ellos en Oviedo.

Final.—Partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo es concertado por ASUPA (Asociación de Supermercados de Asturias), y por los sindicatos CCOO, UGT, FETICO y USO.

Anexos

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Niveles	Categoría	Euros mes	Euros cuatrienio
1	Titulado Superior	1.946,10	54,69
2	Titulado Medio	1.581,69	43,59
3	Jefe Compras, Admv., Encargado Gral.	1.476,99	40,40
4	Encargado de establecimiento	1.230,54	32,89
5	Dept. Ppal., viajante, ofic. Admv., chófer 1.ª	1.022,02	26,48
6	Chófer 2.ª, aux. admv., aux. caja, dept., ofic. 1.ª	1.022,02	24,26
7	Ayte. dept., especialista, ofic. 2.ª	1.022,02	23,25
8	Mozo, ordenanza	1.022,02	22,89
	Media Dieta	14,42	
	Dieta Completa	35,64	

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Niveles	Categoría	Euros mes	Euros cuatrienio
1	Titulado Superior	1.992,81	54,69
2	Titulado Medio	1.619,65	43,59
3	Jefe Compras, Admv., Encargado Gral.	1.512,44	40,40
4	Encargado de establecimiento	1.350,00	32,89



Niveles	Categoría	Euros mes	Euros cuatrienio
5	Dept. Ppal., viajante, ofic. Admv., chófer 1. ^a	1.081,25	26,48
6	Chófer 2. ^a , aux. admv., aux. caja, dept., ofic. 1. ^a	1.046,55	24,26
7	Ayte. dept., especialista, ofic. 2. ^a	1.046,55	23,25
8	Mozo, ordenanza	1.046,55	22,89
	Media dieta	14,77	
	Dieta completa	36,50	

Año 2026

	Media dieta	15,14	
	Dieta completa	37,41	

ACTA DE OTORGAMIENTO DE CONVENIO COLECTIVO DE MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA LOS AÑOS 2024-2026

En Oviedo, a 2 enero de 2025, se reúne en las instalaciones de UGT Oviedo, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias, con asistencia de la parte Empresarial y de las Centrales sindicales UGT, CCOO, USO y FETICO.

Ambas, reconociéndose mutua capacidad laboral y representatividad suficiente para ello.

Acuerdan

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias para los años 2024-2026.

Segundo.—Habilitar a Juan Manuel Hernanz García para que lleve a cabo los trámites de registro y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Por la Asociación Supermercados del Principado de Asturias:

- D.^a Elisabeth Álvarez López.
- D.^a Isabel Pavesio Castillo (Asesora)
- D. Juan Manuel Hernanz García.

Por la Representación Social:

Union General de Trabajadores

- D.^a Elisabeth Domínguez Rodríguez.
- D.^a Alejandra Álvarez Solís.
- D.^a Rosa María Díaz García.
- D. José Ramón Ortiz Nuño.
- D.^a Elena Vázquez Villa.
- D. Sabino Montoro Velázquez
- D.^a Marta González Menéndez. (Asesora).
- D.^a Verónica Pulgar Fernández. (Asesora).

Comisiones Obreras

- D.^a Alejandra Fernández Menéndez.
- D. José Manuel Lareo Agra.
- D. Fabian Naredo Díaz.
- D. Carlos Fontan Alonso.
- D.^a Arantxa Carcedo Saavedra (Asesora).
- D.^a Olga Ruiz Menéndez (Asesora).

Union Sindical Obrera

- D. Manuel H. Suárez Díez.
- D. Francisco Sierra Berrocal.



- D.ª Margarita Quintano Vázquez (Asesora).

Fetico

- D.ª María José Álvarez Blanco.
- D. José Luis Fernández Artime.
- D.ª Begoña Concejo Fernández (Asesora).
- D.ª Yolanda Seoane García (Asesora).

En prueba de conformidad se firma la presente en el lugar y fecha indicada.



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias, para los años 2024-2026, 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 del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias par los años 2024-2026 (Expediente C-001/2025 Código 33000235011980), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 29 de mayo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, 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 el artículo 2.1 c) del 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*.

Oviedo, a 3 de junio 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 núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-04783.



RESPUESTA CONSULTA DE FESMC-UGT DE ASTURIAS- COMISION MIXTA

En Oviedo, a 22 de mayo de 2025

En el día de la fecha, en la sede de UGT Oviedo, siendo las 16:30 horas, reunidos los siguientes miembros de la representación sindical y de la representación empresarial que a continuación se relacionan, componentes de la comisión mixta del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, con la asistencia de las siguientes personas:

Por la representación de ASUPA:

- Elisabet Álvarez López
- Lucía Pérez Fernández
- Isabel Pavesio Castillo

Por la representación de los trabajadores:

a) Por parte de la Federación de Servicios de UGT:

- D.^a Marta González Menéndez.
- D.^a Verónica Pulgar Fernández.
- D.^a Elizabeth Domínguez Rodríguez.
- D.^a Elena Vázquez Villa.

b) Por la Federación Regional de Servicios de Comisiones Obreras de Asturias

- D.^a Arantxa Carcedo Saavedra.
- D.^a Olga Ruiz Menéndez.
- D.^a Mónica Ullivarri Amores

c) Por la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO) de Asturias

- D.^a Margarita Quintano Vázquez.
- D. Manuel H. Suárez Diez.

d) Por parte de la Confederación sindical independiente (FETICO):

- D.^a Isabel Sanz Pinacho.
- D.^a Yolanda Seoane García

LA COMISION MIXTA MANIFIESTA:

A instancia de la consulta realizada por FeSMC-UGT de Asturias, que solicita se resuelva la interpretación del artículo 18 del convenio colectivo, exponiendo:

A la pregunta ¿ Se debe abonar a los trabajadores, por las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias, íntegramente el Plus de Permanencia del artículo 18 del convenio independientemente de que su relación laboral o contrato de trabajo, sea a tiempo completo o a tiempo parcial?

A esta cuestión planteada, esta comisión mixta entiende que el artículo 18 del convenio establece el derecho de las personas trabajadoras a percibir un Plus de Permanencia, una vez alcanzado el periodo establecido en el artículo 18 del convenio colectivo. En dicho artículo no se establece diferenciación alguna en la cuantía del plus en función de la jornada laboral (completa o parcial), ni se dispone que el mismo sea proporcional al tiempo trabajado.

Es por ello que, el Plus de Permanencia, no retribuye el tiempo efectivo de trabajo ni la productividad, sino que se vincula a la permanencia en la empresa, concepto que es común e idéntico para ambos tipos de contratos.

Se considera por tanto que la jornada parcial no justifica por sí sola una reducción proporcional del plus, al no estar este vinculado al número de horas trabajadas, sino al tiempo de vinculación contractual con la empresa.

En base a lo expuesto, y atendiendo a la literalidad del artículo 18 del Convenio Colectivo, su naturaleza jurídica y la jurisprudencia aplicable, cabe concluir que:

El Plus de Permanencia previsto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias **debe abonarse íntegramente a todos los trabajadores, independientemente de que su contrato de trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial.**

Y sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 16:48 horas del día de la fecha arriba señalado.