



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2019, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Almacenes de Material Eléctrico (Asomatel) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Almacenes de Material Eléctrico (Asomatel) (expediente C/027/2019, código 3300025011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 16 de julio de 2019, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, a 23 de septiembre de 2019.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2019-10887.

En Avilés, siendo las dieciséis horas del día 16 de julio de 2019, se reúne, previa convocatoria al efecto, la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para los almacenes de material eléctrico pertenecientes a Asomatel (Asociación de Almacenes de Material Eléctrico) de la Provincia de Asturias, integrada por los siguientes señores:

Por la representación económica:

- Don Antonio Sabino
- Doña Rocío Díaz Monasterio-Guren González-Hontoria.
- Doña Fátima Álvarez Gonzalo.
- Don César González Carballedo.
- Don Noé Martínez Delgado.
- Don Antonio Alonso de Albornoz.

Por la representación social:

- Don Israel Castro Sánchez ASESOR de USO.
- Don José Luís García Vázquez USO.
- Don Yonatan Fernández González USO.
- Don Serafín Ángel Rodríguez Bao USO.
- Doña Olga Ruíz Menéndez CC OO.
- Don José Horacio Fernández Cordero CC OO.
- Don Ángel Bao Valle CC OO.
- Don Jorge Luís Pidal Sierra UGT.
- Doña Marta González Menéndez UGT.
- Don Iván Herrera de la Fuente UGT.



— Don Héctor Rodríguez Paz UGT.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, y por unanimidad de todos sus miembros

Acuerdan

Reconocerse ambas partes plena capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto, que a continuación se hace figurar.

CONVENIO COLECTIVO ASOMATEL ASTURIAS

2019-2020

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Previo.—Partes que conciertan el presente Convenio Colectivo. El presente convenio colectivo es concertado por Asomatel (Asociación de Almacenes de Material Eléctrico) y los sindicatos UGT, CC.OO y USO.

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio, regulará las condiciones de los trabajadores de las empresas de material eléctrico en sus dependencias de mayor y detalle, pertenecientes a Asomatel Asturias.

Artículo 2.—*Vigencia.*

El Convenio tendrá una duración de dos años entrando en vigor el uno de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 3.—*Prórrogas.*

Extinguido el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras que algunas de las partes no soliciten su resolución mediante denuncia en forma reglamentaria al menos con tres meses de antelación a la expiración de su vigencia o de sus prórrogas.

Artículo 4.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones salariales y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto en horas extraordinarias y dietas, y lo fueran en virtud de lo dispuesto en el Convenio anterior o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución que disfruta. De donde resulta que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global, observará íntegramente lo aquí estipulado.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 5.—*Derecho supletorio.*

En todas las materias no reguladas en Convenio, se estará a lo establecido en el Acuerdo de 6 de marzo de 1996 de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, publicado en el Boletín Oficial del Estado n.º 86 de 9 de abril de 1996.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.—*Jornada.*

La jornada de laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo ser modificado el horario semanal por necesidades del mercado o de la empresa, de acuerdo con los trabajadores, ajustándose al conjunto anual de horas efectivas de trabajo que correspondan a las 40 horas semanales. Los días de nochebuena y nochevieja, la jornada será continuada en horario de mañana. Durante la vigencia de este Convenio se considerará un día festivo con motivo de la festividad de la Candelaria. No obstante, se podrá llegar a un acuerdo entre Empresa y los trabajadores para celebrar esta festividad dentro del año, en otra fecha. Si dicha festividad coincidiera con festivo, se trasladaría al día siguiente laborable

Artículo 7.—*Vacaciones. Las vacaciones serán de 30 días naturales, que se disfrutarán en los meses de junio a septiembre.*

Las vacaciones podrán ser disfrutadas en otras fechas siempre que haya acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a petición de ambos.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

El comienzo de las mismas se empezará a contar a partir del primer día hábil.

En el supuesto, que una vez establecido el período de disfrute colectivo de las vacaciones, en el seno de la empresa, aquellos trabajadores y trabajadoras, que, llegado el momento de la fecha pactada no pudiera comenzarlas, por encon-



trarse en situación de I.T., mantendrán el derecho al disfrute incluso una vez finalizado el año natural, acordándose un nuevo período después de producirse el alta de su situación.

Si el trabajador pasase a situación de I.T. una vez iniciado su período de vacaciones, se interrumpirán las mismas manteniendo el derecho a su disfrute incluso una vez finalizado el año natural, acordándose un nuevo período después de producirse el alta de su situación.

Artículo 8.—*Permisos retribuidos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los establecido en las normas legales:

- a) Tres días naturales, por fallecimiento de padres, cónyuge, pareja de hecho, hijos, nietos, abuelos, tanto consanguíneos como afines, y por nacimiento de hijo, si es fuera de la localidad, se aplicará lo establecido por la Ley.
- b) Tres días naturales, por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de padres, cónyuge, pareja de hecho, hijos y parientes hasta de segundo grado tanto consanguíneos como afines, que en caso de enfermedad grave podrán ser utilizados de forma alterna o consecutiva a elección del trabajador/a. En caso de ingreso en UVI/UCI el plazo máximo será de 10 días laborables, no obstante, se aplicará lo establecido ley.
- c) Un día, por fallecimiento de familiares de Tercer Grado.
- d) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida y registrada.
- e) Un día natural, por matrimonio de familiares de hasta 2.º Grado.
- f) Un día natural, por traslado de domicilio natural.
- g) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica, debiendo presentar justificante.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9.—*Retribuciones.*

A partir del uno de enero de 2019, todos los trabajadores afectados por el convenio, percibirán un incremento en su salario base equivalente al 2,5%, según consta en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio. Para el año 2020, el salario del año anterior se incrementará con el 2,5%.

Artículo 10.—*Revisión salarial.*

En caso que el IPC establecido registrara a 31 de diciembre de 2019 o de 2020 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, con carácter retroactivo al 1 de julio de cada ejercicio.

En caso de que se registrara el exceso en el primer semestre del 2020, la revisión se efectuará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año.

Artículo 11.—*Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 4% del salario base correspondiente a la categoría en que se está clasificado, a contar desde la fecha de ingreso. a estos efectos se computará el tiempo servido como aprendiz, aspirante, recadista, pinche y auxiliar de caja de 16 a 17 años.

Artículo 12.—*Pagas extraordinarias*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, beneficios, julio, Nuestra Sra. de Covadonga y navidad. La cuantía de dichas pagas será de una mensualidad del salario del Convenio, es decir, salario base y antigüedad, o la parte proporcional al tiempo trabajado, computándose como mes completo cada porción del mismo. La paga de beneficios se abonará dentro del primer trimestre de cada año, al salario en vigor.

Artículo 13.—*Horas extraordinarias.*

- A) Horas extraordinarias habituales, supresión.
- B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar o atender daños extraordinarios y urgencias, así como el caso de riesgo o pérdida de materiales, realización.

La dirección informará al delegado de personal o comité de la empresa periódicamente, del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba



señalados, la empresa y el representante de los trabajadores, determinarán el carácter o naturaleza de las horas extraordinarias, que será el de la tabla anexa. Cuando la hora extraordinaria se realice en festivo o domingo el importe se elevará en 2,00 euros.

Artículo 14.—*Salidas, viajes y dietas.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique su centro de trabajo, disfrutarán sobre sus salarios unas compensaciones que se fijan en 51 euros la dicta completa y en 18 euros la media dicta, por día trabajado, sin perjuicio de los anteriores, y previo acuerdo entre las partes, podrá ser sustituido el sistema de dicta por gastos que hubiera efectuado en el desplazamiento, previa presentación de los justificables correspondientes. El pago del kilometraje será a 0,32 euros/Km, con justificación de recorridos.

Artículo 15.—*Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, los trabajadores afectados percibirán desde el día número cinco y mientras dure dicha situación, el complemento necesario para alcanzar el cien por cien del salario real a cargo de la empresa, y mientras dure su pertenencia a ésta.

No obstante, no devengarán este complemento aquellos trabajadores que no acrediten los requisitos exigidos en las normas vigentes para percibir la prestación de incapacidad temporal de la seguridad social.

Artículo 16.—*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 hayan transcurrido cuatro años desde la última concesión. su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco. los excedentes tendrán derecho al reintegro inmediato en la empresa, siempre que anuncien el mismo con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

Artículo 17.—*Excedencias por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de 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 acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Lo recogido en los artículos 16 y 17 corresponde a la transposición de los textos legales relativo a estas cuestiones (E.T. art. 46).

Artículo 18.—*Eventualidad.*

El trabajador contratado eventualmente o a tiempo parcial, su contrato se ajustará a lo legalmente establecido para esta modalidad.

Artículo 19.—*Traslados.*

Siempre que los trabajadores sean trasladados, serán avisados con un mínimo de 30 días de antelación, por escrito, corriendo los gastos a cargo de la empresa y concediendo al trabajador afectado, 4 días de permiso, para su acomodo.

Artículo 20.—*Capacidad disminuida.*

Cuando un trabajador, por accidente laboral, se vea disminuido en su capacidad y calificado como incapacitado permanente parcial, la empresa le mantendrá en su plantilla sin pérdida de su categoría y con una retribución del cien por cien de su salario real. Si la calificación de las secuelas constitutivas de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, la empresa procurará ocuparle en un puesto compatible en su plantilla, o en las empresas afectadas por el presente Convenio, percibiendo en el caso de no darle ocupación, una indemnización de seis meses de salario real. Transcurrido un mes desde la firma del presente Convenio, cada almacén afectado se compromete a suscribir una póliza



de seguro colectivo de accidente, con lo que quedará cubierta la totalidad de la plantilla, por un valor de 13.500 euros en caso de muerte por accidente y de 17.000 euros por invalidez permanente, según datos de la póliza de seguro

Artículo 21.—*Ayudas a la jubilación.*

Al producirse la jubilación, el personal afecto al presente Convenio, tendrá derecho a una compensación o ayuda en la forma siguiente:

- a) Con más de 15 años en la Empresa, y hasta 20 años, 1 mensualidad.
- b) Con más de 20 años en la Empresa, y hasta 35 años, 3 mensualidades.
- c) Con 35 años de servicio o más, 5 mensualidades

Artículo 22.—*Asambleas.*

Las empresas deberán autorizar a los trabajadores, la realización de asamblea dentro de sus locales, con un máximo de 25 horas anuales, siendo éstas retribuidas.

Artículo 23.—*Preaviso de cese.*

Los trabajadores que deseen cesar al servicio de la empresa, deberán comunicarlo por escrito, con una antelación de 15 días. Si no lo hicieran, la empresa podrá deducirles de la liquidación correspondiente, el importe de la cantidad máxima equivalente a la tercera parte de la retribución mensual.

Artículo 24.—*Despido.*

En el supuesto de que un despido sea declarado improcedente, la empresa actuará de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 25.—*Despido por causas objetivas.*

Previamente a la comunicación del mismo al interesado, en los términos fijados en la legislación vigente, la Empresa está obligada a comunicarlo a los miembros del Comité de empresa o delegado de personal, quienes emitirán un informe que será discutido por ambas partes y en presencia del propio interesado.

Artículo 26.—*Sanciones disciplinarias graves o muy graves.*

Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave, y para la validez de la misma, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 48 horas, al Comité de Empresa o Delegado de Personal. En el término de las 48 horas, este organismo emitirá informe que tendrá carácter suspensorio de la decisión empresarial. En el caso de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas llevará un moderador para el tema. De persistir el desacuerdo, se procederá conforme a la Ley.

Artículo 27.—*Prendas de trabajo.*

Al personal obrero se le facilitará semestralmente, un mono o bata, toalla y jabón. Habida cuenta que las prendas no pueden tener tiempo indefinido, en aquellos puestos de trabajo en que el deterioro sea mayor, se entenderá renovable en el momento del deterioro, sin perjuicio en los plazos fijados.

Artículo 28.—*Lactancia.*

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos y previo acuerdo de empresa y trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen, de acuerdo con la Ley de igualdad vigente.

Siempre a opción de la trabajadora, esta podrá sustituir el ejercicio de derecho de la lactancia tal y como está establecido por la Ley, por la acumulación de diecisiete días naturales al negociar el permiso de maternidad/paternidad pero que deberá ser necesariamente disfrutado a continuación y sin interrupción, del permiso de maternidad/paternidad, quedando el derecho por lactancia totalmente agotado con dicha acumulación y disfrute inmediato. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 29.—*Guarda legal.*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

1) Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, todo lo anterior se aplicará según la Ley vigente. La concreción horaria y la determinación del período del disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada, previstos en los artículos 28 y 29, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación

la fecha en que se reincorporará su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute será resuelta por la jurisdicción social

Artículo 30.—*Trabajo de la mujer embarazada.*

La 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 aconsejara y la organización del trabajo lo permita. Si la organización del trabajo no lo permitiese, la empresa lo hará constar a la trabajadora afectada. Finalizada la causa que motivó el cambio, la trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de origen. Lo dispuesto en el presente artículo, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo calificase el médico de la Seguridad Social que asiste facultativamente a la trabajadora.

Artículo 31.—*Adopción o acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 32.—*Principios generales.*

La ley 31/1995, de 1 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de prevención y Comités de seguridad y salud. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33.—*Protección ante los riesgos.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario, se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores/as.

Artículo 34.—*Evaluación de riesgos y acción preventiva.*

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 35.—*Equipos de trabajo y medios de protección.*

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

Artículo 36.—*Información y formación.*

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras



horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

Artículo 37.—*Consulta y participación.*

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

Artículo 38.—*Delegados de prevención y comités de seguridad.*

Los delegados de prevención y Comités de seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Los delegados de prevención en la empresa y previo acuerdo con la misma, dispondrán de un crédito mínimo anual de 30 horas para acudir a cursos de formación relacionados con la prevención de la actividad de la empresa. Cualquier modificación reglamentaria que se produzca se someterá a la Comisión Mixta del presente convenio.

Artículo 39.—*Reconocimientos médicos.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tienen derecho a que por la mutua de accidentes o por la mutualidad correspondiente se les realice anualmente una revisión médica general que incluirá análisis de sangre, orina, bioquímica y citología, y también una exploración general haciendo entrega de todos ellos al trabajador de manera inmediata, debiendo de ser usados conforme el art. 22.4 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 40.—*Igualdad en el trabajo.*

Las partes se comprometen a la adopción de las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, idea políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. En las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad y retribución, considerando que las situaciones que se deriven del embarazo, maternidad, etc., no supongan una traba para la contratación y promoción de la mujer trabajadora, según la Ley vigente.

Artículo 41.—*Acoso moral y sexual.*

Se aplicará lo establecido en la Ley vigente.

Artículo 42.—*Medidas de protección contra la violencia de género.*

Se aplicará lo establecido en la Ley vigente.

Artículo 43.—*Comisión Mixta.*

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

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores/as y por seis representantes de los empresarios, quienes de entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo caso, en el máximo de 72 horas. Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito que indique los temas a tratar. Son funciones de la Comisión mixta, las siguientes:

1.—Interpretación del Convenio.

2.—A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio. La Comisión Mixta sólo entenderá de las consultas que sobre la interpretación del Convenio se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes del presente Convenio.

3.—Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.—Acondicionar las modificaciones reglamentarias en materia de prevención.

5.—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. 24 del presente texto.

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

7.—Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

8.—La Comisión Mixta tendrá su domicilio en....., pudiendo los trabajadores/as y las empresas interesadas, dirigir sus comunicaciones a la Comisión mixta a esta dirección. Además la Comisión Mixta, será la encargada de analizar y estudiar la clasificación profesional, y su adaptación en Grupos profesionales según la legislación vigente, desde la publicación en el Bopa del presente Convenio.



TABLA SALARIAL 2019

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO	HORAS EXTRAORDINARIAS
1	Titulado Superior y Director	1.485,10	12,45
2	Titulado Medio y Jefe de División	1.401,45	11,70
3	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General, Jefe Administrativo y Contable	1.338,25	10,90
4	Jefe de Almacén, Jefe Sucursal, Jefe Supermercado, Jefe de Grupo, Jefe de Sección Administrativa, Mercantil o de Servicios, Jefe de Taller y Maestro Industrial	1.254,20	10,25
5	Encargado Establecimiento, Dependiente Mayor, Cajero Secretario, Taquimecanógrafo en idioma extranjero, Intérprete, Dibujante y Escaparatista	1.211,35	9,20
6	Viajante, Corredor Plaza, Oficial Administrativo 1ª, Operador Máquina Contable, Delineante, Capataz	1.173,35	9,10
7	Dependiente, Profesional Oficio de 1ª, Visitador y Oficial Administrativo de 2ª	1.128,95	8,85
8	Dependiente con menos de 3 Años de antigüedad, Profesionales de Oficio de 2ª,		



NIVEL	CATEGORIA	SALARIO	HORAS EXTRAORDINARIAS
	Rotulistas, Auxiliar		
	Administrativo con 3		
	Años de antigüedad	1.063,50	8,50
9	Ayudante Dependiente con 3		
	Años de antigüedad, Ayudante		
	Oficio, Ayudante de Montaje,		
	Auxiliar Administrativo con menos		
	de 3 años de antigüedad, Perforista,		
	Auxiliar de Caja, Mozo Especializado,		
	Conserje, Ordenanza	1.021,15	8,35
10	Ascensorista, Telefonista, Cobrador		
	Vigilante, Sereno, Portero,		
	Empaquetador, Personal de		
	Limpieza	1.000	7,85
11	Aprendiz de 18 años en adelante	936,80	7,65
12	Aprendices, Aspirante, Recadista,		
	Pinches de 16 a 17 años	900	7,65