Este
CONVENIO
COLECTIVO
ha sido posible
gracias a la lucha
de todas y
todos
CCOO
servicios
jrama
'20
MINORISTAS DE LA ALIMENTACIÓN Asturias
2018
2023

ESTE CONVENIO COLECTIVO
QUE TIENES ENTRE LAS MANOS
HA SIDO POSIBLE GRACIAS A
LA LUCHA DE TODAS Y TODOS
LAS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS
DEL SECTOR DE
MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN
DE ASTURIAS (2018 – 2023)

Federación de Servicios de CCOO Asturias
c/ santa teresa, 15 - 1º - 33005 OVIEDO
teléfono: 985 27 96 01 - fax: 985 27 79 88
asturias@servicios.ccoo.es
www.ccoo-servicios.es

Diseño de la portada:
Javier Parra.
(enlace web)

Editado:
Oviedo, 12 de abril de 2020.
Versión 1.0 Genérico.

ÍNDICE (enlazado)

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES
- Ámbito de aplicación: territorial, funcional y personal.
- Vigencia.
- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.
- Derecho supletorio.
- No vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO
- Jornada.
- Trabajo en determinados días.
- Vacaciones.
- Permisos retribuidos.
- Horas extraordinarias.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS
- Retribuciones años 2018 - 2023.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribución mes de septiembre.
- Antigüedad.
- Dietas y desplazamientos.
- Prestaciones por incapacidad temporal.
- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y trabajos nocturnos.
- Seguro de vida e incapacidad, por accidente.
- Finiquitos.
- Inaplicación del convenio.
- Descuento por compras.

CAPÍTULO IV. EMPLEO Y CONTRATACIÓN
- Capacidad disminuida.
- Empleo.
- Ingresos.
- Contratos de trabajo.
- Contratos de duración determinada.
- Contrato a tiempo parcial
- Formación y prácticas

CAPÍTULO V. OTROS ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
- Vestuario.
- Excedencia voluntaria.
- Jubilación anticipada.
- Movilidad geográfica.
- Cláusula de subrogación

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR
- Derechos de los trabajadores a la protección de su salud.
- Salud Laboral. Plan de prevención
- Reconocimientos médicos.
- Trabajo de la mujer embarazada.
- Lactancia.
- Excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES
- Acción sindical.
- Comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales.
- Acumulación de horas.
- Asamblea de trabajadores.
- Garantías y derechos para el ejercicio de la acción sindical.
- Secciones Sindicales.
- Excedencia sindical.
- Descuento en nómina.

CAPÍTULO VIII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, IGUALDAD Y ACOSO
- Grupos profesionales.
- Igualdad en el trabajo.
- Acoso sexual y psicológico.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- Criterios generales.
- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.
- Sanciones.
- Prescripción.

CAPÍTULO X. COMISIÓN MIXTA
- Comisión Mixta

ANEXOS
- Tablas salariales año 2018.
- Tablas salariales año 2019.
- Tablas salariales año 2020.
- Tablas salariales año 2021.
- Tablas salariales año 2022.
- Tablas salariales año 2023.

AFÍLIATE A COMISIONES OBRERAS. CON TU AFILIACIÓN CCOO SE MUEVE.
Afiliación con descuento de la cuota por el banco.
Cuotas según ingresos brutos anuales.

Publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias

BOPA nº 59 de 25 de marzo del 2020
Expediente: expediente C-006/2020
Código: 33000235011980

En Oviedo, a las 12 horas del 28 de enero de 2020, se reúne en las instalaciones del SASEC, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación del Principado de Asturias, con asistencia de representantes de ASUPA y de las Centrales Sindicales CCOO, UGT y USO.

Ambas partes, reconociéndose mutua capacidad legal y representatividad suficiente para ello ACUERDAN

Primero. Aprobar el texto del Convenio Colectivo de Minoristas de Alimentación para los años 2018-2023.

Segundo. Habilitar a la asesora de ASUPA (Belén Fraga Fernández) para que lleve a cabo los trámites de registro y publicación de las tablas en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

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

Por Asociación Provincial de Autoservicios y Supermercados del Principado de Asturias ASUPA:
D. José María Samaniego Pérez.
D.ª Belén Fraga Fernández (asesora).

Por Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores:
D.ª Elena Vázquez Villa.
D.ª Verónica Pulgar Fernández.
D.ª Eva M.ª Quirós Pintueles.
D.ª María Manuela Leal Robles.
D.ª Rosa María Díaz García.
D.ª Ana Rosa del Rosal Fernández.
D. José Ramón Ortiz Nuño.
D.ª Marta González Menéndez (asesora).

Por Unión Sindical Obrera de Asturias:
D.ª Cristina Casaprima López.
D. Manuel H. Suárez Díez.
D.ª Margarita Quintano Vázquez (Asesora).

Por Federación Regional de Servicios de Comisiones Obreras de Asturias - CCOO SERVICIOS:
D.ª M.ª José Santano Fernández.
D.ª Arantxa Carcedo Saavedra.
D.ª Mónica Ullivarri Amores.
D.ª Esther Cepedal Cuenca.
D. Faustino Suárez Hevia.
D.ª Covadonga Urbano Castro.
D. Alfredo García Fernández (asesor).
D.ª Olga Ruiz Menéndez (asesora).

CONVENIO COLECTIVO DE MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA LOS AÑOS 2018 - 2023

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 los/as trabajadores/as 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 los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia.

La duración del presente Convenio Colectivo será de seis años, comenzando a regir el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio que algunos derechos del mismo surtan efectos a partir del año 2020.

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.

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 el/la trabajador/a pueda sufrir disminución de la retribución global que disfrute; serán respetadas todas las condiciones más beneficiosas que los/as trabajadores/as vienen disfrutando a la entrada en vigor del mismo, si consideradas en su conjunto y en cómputo anual, le son superiores.

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.

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 los/as trabajadores/as 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 los/as trabajadores/as de cada centro de trabajo, con un mínimo de un/a trabajador/a, aunque no se alcance dicho porcentaje.
b) A partir de enero de 2020, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día adicional de libre disposición (retribuido y no recuperable), siempre que concurran 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 los/as trabajadores/as 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 del/la trabajador/a (esto es, habiendo una denegación por parte de la empresa del día solicitado), el día denegado podrá ser disfrutado por el/la trabajador/a en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

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.

A partir de enero de 2020 todos los/as trabajadores/as 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 del/la trabajador/a.

Asimismo, a partir de enero de 2020 los/as trabajadores/as tendrán derecho a recuperar los días de vacaciones coincidentes con festivos.
Si durante el disfrute de vacaciones, el/la trabajador/a pasase a situación de incapacidad temporal, se interrumpirán las mismas, fijándose un nuevo período o períodos de disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, a la incorporación del trabajador/a, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Aquellos/as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente en las empresas disfrutarán, independientemente de las vacaciones que legalmente les corresponda en dicho año, las siguientes:

Alos 60 años: 6 meses; a los 61 años: 5 meses; a los 62 años: 4 meses; a los 63 años: 3 meses y a los 64 años: 2 meses.

Artículo 9.- Permisos retribuidos.

Todo/a trabajador/a, 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.
b) Por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o hijos/as, hasta un máximo de 5 días naturales, que podrán ser alternos o consecutivos, a elección del trabajador/a.
c) Por enfermedad muy grave, que requiera ingreso en la UVI/UCI de cónyuge, hijos/as, padres y hermanos/as del trabajador/a, hasta un máximo de 10 días naturales.
d) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 5 días.
e) 2 días en los casos de nacimiento de hijo/a, y enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.
   Con exclusividad para trabajadores/as inmigrantes, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos/as en el país de origen, se amplía en 5 días naturales; en caso de nacimiento, la licencia será de 7 días, incluidos los recogidos en el apartado anterior.
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 2 para la realización de cursos de formación, y con un máximo de cada vez de 2 trabajadores/as por centro de trabajo.
h) Podrá optarse, a elección del trabajador/a, entre el disfrute de tales días, enteros o en medias jornadas, avisando con una antelación de 10 días y siempre justificados.
i) 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 del trabajador/a.
j) Por el tiempo necesario y debidamente justificado para asistir el/la trabajador/a a consulta médica.

k) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

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 el/la trabajador/a.

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 sexto de este convenio.

Independientemente de lo anterior, se permite la realización de hasta 40 horas extraordinarias al año, previo acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

Serán compensadas a razón de multiplicar por 1,75 cada hora ordinaria trabajada. La forma de compensación (económica o con descanso), será elegida por el/la trabajador/a. 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 2018 - 2023.

Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las que se plasman en los anexos I - VI del presente.

Asimismo, las partes pactan una cláusula de revisión salarial para los años 2022 y 2023, de manera que, en caso de que el IPC de esos años fuese superior a la subida pactada, se hará la regularización correspondiente por parte de las empresas.

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 algún trabajador/a 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, los/as trabajadores/as percibirán una retribución, equivalente a 30 días del salario base fijado en el presente Convenio.

A efectos de cotización se prorrateará en las 12 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.

El/la trabajador/a 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 al trabajador/a al 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, los/as trabajadores/as que desempeñen funciones que entrañen la concurrencia de peligrosidad, toxicidad, insalubridad o penosidad, percibirán un plus equivalente al 20% 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% 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% sobre el salario base.

Artículo 18.- 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 los/as trabajadores/as o sus causahabientes perciban por tal concepto indemnizatorio la cantidad, según baremo establecido en póliza, con un máximo de 28.768,17 €, con las actualizaciones de IPC correspondientes.

Artículo 19.- Finiquitos.

Todos los recibos de finiquito deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos abonados al trabajador/a, 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 el/la trabajador/a reclamación fehaciente al respecto.

Artículo 20.- 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 artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo período de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores/as 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 21.- Descuento por compras.

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

CAPÍTULO IV
EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 22.- Capacidad disminuida.

Cuando a un/a trabajador/a 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 23.- 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 24.- Ingresos.

La contratación de trabajadores/as 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 aquellos trabajadores/as de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal, siempre que reúnan los requisitos exigibles para ello.

Artículo 25.- Contratos de trabajo.

Los contratos entre empresas y trabajadores/as, 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 los trabajadores/as contratados, el tiempo de duración del contrato, así como la fecha de inicio y terminación del mismo.

Las empresas entregarán copia del alta en la Seguridad Social al interesado/a, antes de transcurridos 10 días desde la incorporación del mismo a la empresa.

Artículo 26.- Contratos de duración determinada.

Los contratos previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas, pueda exceder de dicho límite. Será suficiente para su validez y eficacia, formalizar dicho contrato haciendo remisión expresa al presente artículo del Convenio Colectivo.

- Aquellos grupos de empresas que no alcancen el 20% de contratos fijos no podrán realizar prórrogas a los 6 meses iniciales.
- Los grupos de empresa que cuenten entre el 20% y el 40% de trabajadores/as fijos/as, únicamente podrán utilizar la prórroga adicional en idéntico porcentaje al de tales trabajadores/as fijos/as.
- Los que superen el 40% de trabajadores/as fijos/as no tendrán tal limitación.

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

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

Artículo 27.- Contrato a tiempo parcial.

Se recomienda a las empresas que realicen tales contratos, efectúen los mismos por tiempo no inferior a 12 horas a la semana.

Los/as contratados/as 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 los trabajadores/as, con excepción del salario que percibirán en la parte proporcional.

Artículo 28.- Formación y prácticas.

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

En cuanto a los contratos en prácticas se estará a lo establecido en la Ley y demás normas.

CAPÍTULO V
OTROS ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29.- Vestuario.

Alos/as trabajadores/as a los 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.

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 30.- Excedencia voluntaria.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a excedencia voluntaria, siempre que al menos lleve un año en la empresa o haya transcurrido dos años desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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 31.- Jubilación anticipada.

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

Artículo 32.- Movilidad geográfica.

En el caso de que un/a trabajador/a sea trasladado/a 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. El/la trabajador/a podrá optar por concertar directamente los citados gastos si el coste fuese inferior.

Artículo 33.- 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, a todos los efectos.

CAPÍTULO VI
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 34.- Derechos de los trabajadores a la protección de su salud.

Todo/a trabajador/a 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.
- Todo/a trabajador/a, 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 35.- 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 los/as trabajadores/as 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 36.- Reconocimientos médicos.

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

Esta vigilancia se efectuará de forma voluntaria por parte del trabajador/a 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.- 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 permite, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 30 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 trabajadora se reincorporará a su destino originario.

Artículo 38. Lactancia.

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 del trabajador/a, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o bien por el disfrute de diecisiete días naturales acumulables de forma continuada a la correspondiente licencia que disfrute por nacimiento, guarda o acogimiento.

Artículo 39.- Excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.

Los/as trabajadores/as que se acojan a excedencia voluntaria de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.- Acción sindical.

Los/as trabajadores/as 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 41.- Comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales.

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, son los órganos representativos del conjunto de los/as trabajadores/as 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 42.- Acumulación de horas.

A nivel de centro de trabajo, los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, 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, 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 43.- Asamblea de trabajadores.

Los/as trabajadores/as de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea para tratar asuntos de su incumbencia. Serán presididas por los representantes de los trabajadores, 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 44.- Garantías y derechos para el ejercicio de la acción sindical.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, 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 del trabajador/a 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 45.- Secciones sindicales.

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

Artículo 46.- Excedencia sindical.

Se concederá excedencia sindical a aquellos/as trabajadores/as 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 esta obligada en todo caso a proceder a la reincorporación inmediata y automática de dicho/a trabajador/a.

Artículo 47.- Descuento en nómina.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, se descontará de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a 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 48.- Grupos profesionales.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de proceder a un análisis de 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.

Artículo 49.- 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 trabajadoras y trabajadores, 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 50.- Acoso sexual y psicológico.

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

Será considerado acoso psicológico o moral la situación de hostigamiento grave que pueda sufrir un/a trabajador/a por parte de sus superiores/as.

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

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

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

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51.- Criterios Generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los/as trabajadores y 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 al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

4. Las faltas cometidas por un trabajador/a se calificará 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 el trabajador/a, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 52.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas al trabajo, de hasta quince minutos, durante un 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 del trabajador o de la trabajadora.

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

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

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

8. La falta de aseo durante el trabajo.

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

Artículo 53.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el 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 otros/as trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

Artículo 54.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

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

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

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros/as trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones

de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa (a la empresa, a los/as compañeros/as, o a cualquier otra persona en las instalaciones de la empresa), con independencia de su valor, así como la apropiación indebida de productos de la empresa.
6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.

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

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as, proveedores, clientes y público en general.

9. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio/a trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa y los/as trabajadores/as 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 del trabajador/a 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.

Artículo 55.- Sanciones.

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

A. Por faltas leves:
- — Amonestación verbal.
- — Amonestación por escrito.
- — Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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 56.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- — Faltas leves: Diez días.
- — Faltas graves: Veinte días.
- — Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CAPÍTULO X
COMISIÓN MIXTA

Artículo 57.- 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 Asociación Provincial de Autoservicios y Supermercados del Principado de Asturias ASUPA:
D. José María Samaniego Pérez.
D.ª Belén Fraga Fernández.

Por Federación Regional de Servicios de Comisiones Obreras de Asturias - CCOO SERVICIOS:
D.ª Arantxa Carcedo Saavedra.
D.ª Mónica Ullivarri Amores.

Por 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 Unión Sindical Obrera de Asturias:
D.ª Margarita Quintano Vázquez.
D. Manuel H. Suárez Diez.

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 artículo 20 del presente texto).

Dicha Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes, trabajadores/as 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.

4. 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.

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

6. Decidir sobre la posible inaplicación del régimen salarial del Convenio.

7. Acomodar la clasificación profesional en el plazo y con los requisitos establecidos en el artículo 48 de este Convenio.

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

9. Resolver las discrepancias o faltas de acuerdo en la inaplicación de una o más materias de las reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo y con el procedimiento establecido en el artículo 20 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 calle 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 (Comisiones Obreras), UGT y USO.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2018

Nivel	Categoría	Salario Mes	Cuatrienio
1	Titulado Superior	1.793,23 €	54,69 €
2	Titulado Medio	1.439,43 €	43,59 €
3	Jefe de Servicio de compras, de ventas, administrativo y encargado general.	1.337,78 €	40,40 €
4	Encargado de establecimiento	1.098,51 €	32,89 €
5	Dependiente principal, viajante, corredor de plaza, oficial administrativo, chófer de primera	893,94 €	26,48 €
6	Chófer de segunda, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, dependiente, oficial de primera	823,17 €	24,26 €
7	Ayudante de dependiente, especialista, vigilante jurado, oficial de segunda	791,04 €	23,25 €
8	Envasador, mozo, limpiadora, ordenanza	779,44 €	22,89 €

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2019

Nivel	Categoría	Salario Mes	Cuatrienio
1	Titulado Superior	1.805,58 €	54,69 €
2	Titulado Medio	1.451,78 €	43,59 €
3	Jefe de Servicio de compras, de ventas, administrativo y encargado general.	1.350,13 €	40,40 €
4	Encargado de establecimiento	1.110,86 €	32,89 €
5	Dependiente principal, viajante, corredor de plaza, oficial administrativo, chófer de primera	906,29 €	26,48 €
6	Chófer de segunda, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, dependiente, oficial de primera	835,52 €	24,26 €
7	Ayudante de dependiente, especialista, vigilante jurado, oficial de segunda	803,38 €	23,25 €
8	Envasador, mozo, limpiadora, ordenanza	791,83 €	22,89 €

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2020

Nivel	Categoría	Salario Mes	Cuatrienio
1	Titulado Superior	1.823,54 €	54,69 €
2	Titulado Medio	1.469,74 €	43,59 €
3	Jefe de Servicio de compras, de ventas, administrativo y encargado general.	1.368,09 €	40,40 €
4	Encargado de establecimiento	1.128,82 €	32,89 €
5	Dependiente principal, viajante, corredor de plaza, oficial administrativo, chófer de primera	924,25 €	26,48 €
6	Chófer de segunda, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, dependiente, oficial de primera	853,48 €	24,26 €
7	Ayudante de dependiente, especialista, vigilante jurado, oficial de segunda	831,91 €	23,25 €
8	Envasador, mozo, limpiadora, ordenanza	831,87 €	22,89 €

ANEXO IV
TABLAS SALARIALES AÑO 2021

Nivel	Categoría	Salario Mes	Cuatrienio
1	Titulado Superior	1.845,10 €	54,69 €
2	Titulado Medio	1.491,30 €	43,59 €
3	Jefe de Servicio de compras, de ventas, administrativo y encargado general.	1.389,65 €	40,40 €
4	Encargado de establecimiento	1.150,38 €	32,89 €
5	Dependiente principal, viajante, corredor de plaza, oficial administrativo, chófer de primera	945,81 €	26,48 €
6	Chófer de segunda, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, dependiente, oficial de primera	875,04 €	24,26 €
7	Ayudante de dependiente, especialista, vigilante jurado, oficial de segunda	875,04 €	23,25 €
8	Envasador, mozo, limpiadora, ordenanza	875,00 €	22,89 €

ANEXO V
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

Nivel	Categoría	Salario Mes	Cuatrienio
1	Titulado Superior	1.866,98 €	54,69 €
2	Titulado Medio	1.513,18 €	43,59 €
3	Jefe de Servicio de compras, de ventas, administrativo y encargado general.	1.411,53 €	40,40 €
4	Encargado de establecimiento	1.172,26 €	32,89 €
5	Dependiente principal, viajante, corredor de plaza, oficial administrativo, chófer de primera	967,69 €	26,48 €
6	Chófer de segunda, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, dependiente, oficial de primera	896,92 €	24,26 €
7	Ayudante de dependiente, especialista, vigilante jurado, oficial de segunda	896,91 €	23,25 €
8	Envasador, mozo, limpiadora, ordenanza	896,88 €	22,89 €

ANEXO VI
TABLAS SALARIALES AÑO 2023

Nivel	Categoría	Salario Mes	Cuatrienio
1	Titulado Superior	1.889,42 €	54,69 €
2	Titulado Medio	1.535,62 €	43,59 €
3	Jefe de Servicio de compras, de ventas, administrativo y encargado general.	1.433,97 €	40,40 €
4	Encargado de establecimiento	1.194,70 €	32,89 €
5	Dependiente principal, viajante, corredor de plaza, oficial administrativo, chófer de primera	990,13 €	26,48 €
6	Chófer de segunda, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, dependiente, oficial de primera	919,36 €	24,26 €
7	Ayudante de dependiente, especialista, vigilante jurado, oficial de segunda	919,33 €	23,25 €
8	Envasador, mozo, limpiadora, ordenanza	919,30 €	22,89 €

Acceso al documento publicado en el
Boletín Oficial del Principado de Asturias

CCOO servicios

CON TU AFILIACIÓN CCOO ¡se mueve!

SOLICITUD DE AFILIACION A CC.OO

ALTA DE AFILIACIÓN ☐
MODIFICACIÓN DE DATOS ☐

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.	L	APELLIDOS	NOMBRE

TIPO VIA	NOMBRE VIA	NÚMERO	PISO-PTA-LETRA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD

FECHA NACIMIENTO	PAIS	SEXO	PROFESION o ESTUDIOS REALIZADOS

TELEFONO FIJO	TELEFONO MOVIL	E-MAIL

DATOS SINDICALES

FECHA ANTIGÜEDAD	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NUMERO S. SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO	PLANTILLA CENTRO

TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO DE TRABAJO	NÚMERO	PISO-PTA-LETRA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA/RAMA DE PRODUCCION	CONVENIO EMPRESA	CONVENIO SECTOR
		Minoristas de alimentación

TELEFONO CENTRO DE TRABAJO	CATEGORIA PROFESIONAL CONVENIO	TIPO DE CONTRATO

DATOS DE GESTION

FORMA DE COBRO	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	IMPORTE MENSUAL	INGRESOS BRUTOS AÑO ANTERIOR

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN SOLICITANTE	FIRMA DE LA PERSONA AFILIADA FECHA _____

ORDEN DE DOMICILIACION DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, Usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudacion U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del Deudor

Nombre						
Dirección						
	C.P	Ciudad				Pais
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta	SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA					DIRECCIÓN	

Datos del Acreedor

Nombre	**CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)** **C/MANUEL CORTINA, 11 - 4 28010 MADRID (ESPAÑA)**				
Tipo de Pago	X		CUOTA SINDICAL		
	Periodico	Unico	Concepto	Localidad donde firma	Fecha

DNI o NIE Firma

Nota: En su entidad puede obtener información adicional sobre sus derechos relativos a esta orden de domiciliación

DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS
(Extracto de los estatutos de la Confederación Sindical de CCOO)
Aprobados en el X Congreso Confederal

Artículo 8. Afiliación.
La afiliación a la CS de CCOO es un acto voluntario sin otra condición que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen.
La afiliación se realizará a la CS de CCOO a través de las organizaciones confederadas, según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.
Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas.
Todos los afiliados y afiliadas a la CS de CCOO, con independencia de la federación estatal y confederación de nacionalidad o unión regional en las que se integren, tienen derecho a:
a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.
b) Ser elector/a y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento, según los criterios que se establezcan en las normas congresuales aprobadas por el Consejo Confederal.
d) A presentarse como candidato o candidata tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.
Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad. Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para caso se acuerden.
e) Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los estatutos y reglamentos confederales vigentes.
Aunque no se cite,continúa el artículo 10 con los párrafos f),g),h),i) y j).

Artículo 13. Deberes de la afiliación.
a) La afiliación deberá cumplir los estatutos y los reglamentos, norma y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivo que la CS de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la CS de CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a toda la afiliación representada en el órgano y a integrantes del mismo que los hubieran adoptado, a quienes se respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria
o distinta de la acordada por el órgano.
d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO.
Aunque no se cite, continúa el artículo 13, con los párrafos e),f),g) y h).

Artículo 15. Baja en la CS de CCOO
Se causará baja en la CS de CCOO por:
a) Libre decisión de la afiliación.
b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.
c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, tras el sexto mes natural, con comunicación previa a la persona interesada.
d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso, la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical competente o de la
f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión de la afiliación del ámbito profesional de actuación del sindicato.
g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato.
h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.
i) Cuando exista una condena firme sobre casos de racismo y xenofobia.
En los supuestos contemplados en los apartados e), f), g), h) e i) se comunicará de forma fehaciente la baja a la persona interesada.
La imputación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo o xenofobia conllevará la suspensión cautelar en la afiliación de la persona afectada hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa.
Corresponde al órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada comunicar dicha suspensión cautelar.

(Nota: Los Estatutos completos de la Confederación Sindical de CCOO, se encuentran disponibles en www.ccoo.es)

Tipo de Cuota	Retribuciones Anuales		Año 2019	Año 2020	Año 2021
	Desde	Hasta			
Súper Reducida	0 €	7.000 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €
Especial (E)	7.001 €	14.000 €	7,10 €	7,15 €	7,20 €
General Reducida (G)	14.001 €	24.000 €	11,80 €	12,10€	12,40€
General Ordinaria (V)	24.001 €	----------	13,00 €	13,50€	14,00€
General PP.JJ (R)	14.001 €	----------	10,05 €	10,20 €	10,35 €

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con la legislación en materia de Protección de Datos Personales, le informamos que los Responsables del tratamiento de sus datos son la Confederación Sindical de CCOO, la Confederación o Unión territorial correspondiente según el lugar en que radique su centro de trabajo y la Federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje.
La finalidad del tratamiento la constituye el mantenimiento de la relación como afiliado/a conforme las finalidades establecidas en los estatutos, la gestión administrativa y cobro de cuotas, según modalidad elegida.

En www.ccoo.es puede consultar la organización interna de CCOO, así como una claúsula informativa siempre actualizada sobre como CCOO trata sus datos.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, enviando una solicitud acompañada de fotocopia de documento identificativo a: Confederación Sindical de CCOO, C/Fernández de la Hoz nº12, 28010 Madrid. Indicar Ref."Delegado Protección de Datos", o a través del formulario que encontrará en www.ccoo.es. Si tiene alguna duda o consulta al respecto puede Usted podrá dirigirse a la Autoridad de Protección de Datos en C/Jorge Juan 6, 28001 Madrid, con el fin de salvaguardad sus derechos.