



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector almacenes de material eléctrico (ASOMATEL) en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 de sector Almacenes de Material Eléctrico (ASOMATEL) (expediente C-028/2022 código 33000025011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 12 de julio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 1 de diciembre de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-09498.

En Avilés, siendo las dieciséis treinta horas del día 12 de julio de 2022, se reúne, previa convocatoria al efecto, la Comisión de liberadora del Convenio Colectivo para los almacenes de material eléctrico pertenecientes a ASOMATEL de la Provincia de Asturias, integrada por los/as siguientes:

Por la representación económica:

Doña Fátima Álvarez Gonzalo de Electricidad Principado, S. L.
Don César González Carballado de Electro Avilés, S. A.
Don Noé Martínez Delgado de La Eléctrica Álvarez Sirgo, S. L.
Don Antonio Alonso de Albornoz de Maprise, S. L.

Por la representación social:

Por parte de USO:

Israel Castro Sánchez.
Yonatan Fernández González.
José Luis García Vázquez.
Rubén Fano Malvárez.

Por parte de UGT:

Iván Herrera de la Fuente.
José Manuel Carballal Alvarez.
Verónica Pulgar Fernández.

Por parte de CC. OO.:

Olga Ruiz Menéndez.
Arantxa Cancedo Saavedra.



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 2021-2023

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio, regulará las condiciones de las personas trabajadoras 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 tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3.—*Prórrogas.*

Extinguido el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras que alguna de las partes no solicite su resolución mediante denuncia en forma reglamentaria al menos con tres meses de antelación a la expiración de su vigencia o de sus prórrogas. Una vez denunciado permanecerá en vigor todo su contenido hasta la firma de un nuevo acuerdo.

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 extra-salarial 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, observara íntegramente lo aquí estipulado.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando los y las trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

En todo caso no podrán ser absorbidos ni compensados, los incrementos salariales pactados en este convenio para los años 2021 y 2022.

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.

Artículo 6.—*Jornada.*

La jornada de laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. 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 la 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 las personas trabajadoras, a petición de ambas.

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

No obstante lo anterior, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 8.—*Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los fijados en las normas generales:

- A) Tres días naturales, por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres/madres, cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, nietos/as, abuelos/as, tanto consanguíneos como afines, y por nacimiento de hijo, a añadir a la suspensión de contrato por esta misma causa regulado en el art. 48.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si es fuera de la localidad, se aplicará lo establecido por la Ley.
- B) Un día, por fallecimiento de tíos/as afines y consanguíneos.
- C) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida y registrada.
- D) Un día natural, por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres.
- E) Un día natural, por traslado de domicilio natural.
- F) Consulta médica:
Por el tiempo indispensable para acudir al médico, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa, al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia, será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.
Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada. Tendrá la consideración de permiso retribuido la ausencia por esta causa y durante tres ocasiones al año, ya que lo que supere esa cifra tendrá la consideración de no retribuida.
- G) Prenatal: 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 y siempre que las mismas estén recomendadas facultativamente.
- I) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as 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.
- J) Exámenes oficiales: Las horas necesarias para acudir a exámenes de carácter oficial, previa notificación y justificación a la empresa con siete días de antelación.
- K) Víctimas de violencia de género: las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 9.—*Retribuciones.*

A partir de la firma del Convenio, todos/as los/as trabajadores/as afectadas por el presente convenio, percibirán una paga única y extraordinaria, para la regulación correspondiente al período del año 2021, con un incremento del 2,5% correspondiente a las tablas salariales del año anterior; que figura como anexo al presente Convenio.

A partir del 1de enero de 2022 todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán un incremento en su salario base equivalente al 3,0% sobre el año anterior, según consta en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.

Para el año 2023, el salario del año anterior se incrementará con el 2,5%, según consta en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.

Artículo 10.—*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 11.—*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 12.—*Horas extraordinarias.*

- A) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- B) Sólo se realizarán 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.

La dirección informará al delegado/a 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/la representante de los trabajadores y las trabajadoras, 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 €.

Artículo 13.—*Salidas, viajes y dietas.*

Todas las personas trabajadoras 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 53,58 € la dieta completa y en 18,47 € la media dieta, por día trabajado. Sin perjuicio de los anteriores, y previo acuerdo entre las partes, podrá ser sustituido el sistema de dieta por los gastos que hubiera efectuado en el desplazamiento, previa presentación de los justificantes correspondientes. El pago del kilometraje será a 0,36 €/Km., con justificación de los recorridos.

Artículo 14.—*Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, los trabajadores y trabajadoras afectadas 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/as que no acrediten los requisitos exigidos en las normas vigentes para percibir la prestación de incapacidad temporal de la seguridad social.

Artículo 15.—*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/las excedentes tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncie el mismo con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

Artículo 16.—*Excedencias por cuidado de familiares.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 y trabajadoras 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/as 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, 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/a 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 15 y 16 corresponde a la transposición de los textos legales relativo a estas cuestiones (art.46 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo sucesivo ET).

Artículo 17.—*Traslados.*

Siempre que los trabajadores y trabajadoras sean trasladados/as, serán avisados/as con un mínimo de 30 días de antelación, por escrito, corriendo los gastos a cargo de la empresa y concediendo al trabajador/a afectado/a, 4 días de permiso, para su acomodo. En todo caso se deberán realizar con respeto al contenido del art. 40 del ET.

Artículo 18.—*Capacidad disminuida.*

Cuando un/a trabajador/a, por accidente laboral, se vea disminuido/a en su capacidad y calificado/a como incapacitado/a 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/a 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 14.500 euros en caso de muerte por accidente y de 18.000 euros por invalidez permanente, según datos de la póliza de seguro.



Artículo 19.—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 20.—Asambleas.

Las empresas, deberán autorizar a los/as trabajadores/as, la realización de asambleas en los locales de las mismas, con un máximo de 25 horas anuales, siendo éstas retribuidas.

Artículo 21.—Preaviso de cese.

Los/as trabajadores/as que dese en 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 22.—Despido por causas objetivas.

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

Artículo 23.—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/a 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/a moderador/a para el tema, de persistir el desacuerdo, se procederá conforme a la Ley.

Artículo 24.—Prendas de trabajo.

Para el personal de almacén, mostrador y reparto se le facilitará semestralmente, las prendas de vestir y de calzado necesarias para desarrollar sus funciones y acorde a su puesto de trabajo. 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 de los plazos fijados.

Artículo 25.—Cuidados del Lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos y previo acuerdo de empresa y trabajadora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Artículo 26.—Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento

permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS).

Artículo 27.—*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/a, y así lo calificase el/la médico de la Seguridad Social que asiste facultativamente a la trabajadora.

Artículo 28.—*Adopción o acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 constituye 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 29.—*Principios generales en materia de prevención de riesgos laborales.*

La Ley 31/1995, de 1 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) 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/as empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los delegados/as 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/as trabajadores/as 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 30.—*Protección ante los riesgos.*

Las personas trabajadoras 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/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario/a, se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores/as.

Artículo 31.—*Evaluación de riesgos y acción preventiva.*

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario/a 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/a realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Artículo 32.—Equipos de trabajo y medios de protección.

El empresario/a, 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/as trabajadores/as 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 33.—Información y formación.

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

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

En cumplimiento del deber de protección el empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en supuesto 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 34.—Consulta y participación.

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

Artículo 35.—Delegados/as de prevención y comités de seguridad.

Los/as delegados/as de prevención y Comités de seguridad y Salud son los representantes de los/as trabajadores/as, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Los/as delegados/as 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 36.—Reconocimientos médicos.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as 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/a de manera inmediata, debiendo de ser usados conforme el art. 22.4 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37.—No discriminación en las relaciones laborales.

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, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de las personas trabajadoras, 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 38.—Protocolo actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Las empresas asumen un compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, apuestan por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal, en el que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo.

Las empresas se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan ellas y garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

Declaración de Principios:

Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas. Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad. Considerar, explícitamente el acoso, como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones.

Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

Definiciones:

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso ambiental (indirecto): Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Chantaje sexual (directo): Cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Las empresas se comprometen instaurar un procedimiento, en el caso de que se presente una denuncia, que debe de contener al menos: procedimiento preliminar, procedimiento formal, medidas cautelares, tramitación e informe de conclusiones.

Artículo 39.—Protocolo de actuación contra el acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persiga anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico con la finalidad de atentar contra su dignidad y para crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Las empresas velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Las empresas se comprometen instaurar un procedimiento, en el caso de que se presente una denuncia, que debe de contener al menos: procedimiento preliminar, procedimiento formal, medidas cautelares, tramitación e informe de conclusiones.

Artículo 40.—Medidas de protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Aquellas trabajadoras que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- 1) Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- 2) Permisos de trabajo retribuido, a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- 3) Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- 4) Anticipación del período vacacional.
- 5) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.



Artículo 41.—*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/as trabajadores/as y por seis representantes de los/as empresarios/as, quienes de entre ellos/as elegirán uno/a o dos Secretarios/as.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as 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.—A condicionar 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 del ET, en el plazo y con el procedimiento establecido en dicho precepto.

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 Unión Sindical Obrera, Plaza del Vaticano n.º 1-2.º de Avilés 33401, 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 2021****ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.**

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	PAGA UNICA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.522,23	608,89
II	Titulado/a Medio Jefe/a de División	1.436,49	574,60
III	Jefe/a de Personal Jefe/a Administrativo y Contable	1.371,71	548,68
IV	Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Administrativa, Mercantil o de Servicios	1.285,56	514,22
V	Secretario/a Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero Intérprete Dibujante	1.241,63	496,65
VI	Oficial Administrativo/a 1ª Operador/a Máquina Contable Delineante	1.202,68	481,07
VII	Profesional Oficio de 1ª Oficial Administrativo/a de 2ª	1.157,17	462,87
VIII	Auxiliar Administrativo/a con 3 años de antigüedad	1.090,09	436,04
IX	Auxiliar Administrativo/a con menos de 3 años de antigüedad Conserje Ordenanza	1.046,68	418,67
X	Ascensorista Telefonista Vigilante/a Serenos Portero/a Personal de Limpieza	1.025,00	410,00
XII	Recadista	922,50	369,00



TABLA SALARIAL 2021

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. ORGANIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	PAGA UNICA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.522,23	608,89
II	Titulado/a Medio Jefe/a de División	1.436,49	574,60
III	Jefe/a de compras Jefe/a de Ventas Encargado General	1.371,71	548,68
IV	Jefe/a de Sucursal Jefe/a Supermercado	1.285,56	514,22
V	Encargado/a Establecimiento Dependiente/a Mayor Cajero/a Escaparatista	1.241,63	496,65
VI	Viajante Corredor/a Plaza	1.202,68	481,07
VII	Dependiente/a Visitador/a	1.157,17	462,87
VIII	Dependiente/a con menos de 3 Años de antigüedad,	1.090,09	436,04
IX	Ayudante Dependiente/a con 3 Años de antigüedad Auxiliar de Caja,	1.046,68	418,67
X	Cobrador/a Personal de Limpieza	1.025,00	410,00
XII	Recadista	922,50	369,00



TABLA SALARIAL 2021

ÁREA FUNCIONAL TERCERA. SERVICIOS LOGÍSTICOS Y AUXILIARES.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	PAGA UNICA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.522,23	608,89
II	Titulado/a Medio	1.436,49	574,60
IV	Jefe/a de Almacén Jefe/a de Taller Maestro/a Industrial	1.285,56	514,22
VI	Capataz	1.202,68	481,07
VII	Profesional Oficio de 1ª	1.157,17	462,87
VIII	Profesionales de Oficio de 2ª Rotulistas	1.090,09	436,04
IX	Ayudante Oficio Ayudante de Montaje Perforista Mozo/a Especializado/a	1.046,68	418,67
X	Telefonista Vigilante/a Empaquetador Personal de Limpieza	1.025,00	410,00
XI	Aprendiz de 18 años en adelante	960,22	384,09
XII	Aprendices Aspirante Recadista Pinches de 16 a 17 años	922,50	369,00



TABLA SALARIAL 2022

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	HORA EXTRA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.567,90	13,14
II	Titulado/a Medio Jefe/a de División	1.479,58	12,35
III	Jefe/a de Personal Jefe/a Administrativo y Contable	1.412,86	11,51
IV	Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Administrativa, Mercantil o de Servicios	1.324,13	10,82
V	Secretario/a Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero Intérprete Dibujante	1.278,88	9,71
VI	Oficial Administrativo/a 1ª Operador/a Máquina Contable Delineante	1.238,76	9,61
VII	Profesional Oficio de 1ª Oficial Administrativo/a de 2ª	1.191,89	9,34
VIII	Auxiliar Administrativo/a con 3 años de antigüedad	1.122,79	8,97
IX	Auxiliar Administrativo/a con menos de 3 años de antigüedad Conserje Ordenanza	1.078,08	8,82
X	Ascensorista Telefonista Vigilante/a Serenos Portero/a Personal de Limpieza	1.055,75	8,29
XII	Recadista	950,18	8,08

TABLA SALARIAL 2022

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. ORGANIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	HORA EXTRA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.567,90	13,14
II	Titulado/a Medio Jefe/a de División	1.479,58	12,35
III	Jefe/a de compras Jefe/a de Ventas Encargado General	1.412,86	11,51
IV	Jefe/a de Sucursal Jefe/a Supermercado	1.324,13	10,82
V	Encargado/a Establecimiento Dependiente/a Mayor Cajero/a Escaparatista	1.278,88	9,71
VI	Viajante Corredor/a Plaza	1.238,76	9,61
VII	Dependiente/a Visitador/a	1.191,89	9,34
VIII	Dependiente/a con menos de 3 Años de antigüedad	1.122,79	8,97
IX	Ayudante Dependiente/a con 3 Años de antigüedad Auxiliar de Caja	1.078,08	8,82
X	Cobrador/a Personal de Limpieza	1.055,75	8,29
XII	Recadista	950,18	8,08

TABLA SALARIAL 2022

ÁREA FUNCIONAL TERCERA. SERVICIOS LOGÍSTICOS Y AUXILIARES.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	HORA EXTRA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.567,90	13,14
II	Titulado/a Medio	1.479,58	12,35
IV	Jefe/a de Almacén Jefe/a de Taller Maestro/a Industrial	1.324,13	10,82
VI	Capataz	1.238,76	9,61
VII	Profesional Oficio de 1ª	1.191,89	9,34
VIII	Profesionales de Oficio de 2ª Rotulistas	1.122,79	8,97
IX	Ayudante Oficio Ayudante de Montaje Perforista	1.078,08	8,82



X	Mozo/a Especializado/a Telefonista Vigilante/a Empaquetador Personal de Limpieza	1.055,75	8,29
XI	Aprendiz de 18 años en adelante	989,03	8,08
XII	Aprendices Aspirante Recadista Pinches de 16 a 17 años	950,18	8,08



TABLA SALARIAL 2023

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	HORA EXTRA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.607,10	13,47
II	Titulado/a Medio Jefe/a de División	1.516,57	12,66
III	Jefe/a de Personal Jefe/a Administrativo y Contable	1.448,18	11,80
IV	Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Administrativa, Mercantil o de Servicios	1.357,23	11,09
V	Secretario/a Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero Intérprete Dibujante	1.310,85	9,96
VI	Oficial Administrativo/a 1ª Operador/a Máquina Contable Delineante	1.269,73	9,85
VII	Profesional Oficio de 1ª Oficial Administrativo/a de 2ª	1.221,69	9,58
VIII	Auxiliar Administrativo/a con 3 años de antigüedad	1.150,86	9,20
IX	Auxiliar Administrativo/a con menos de 3 años de antigüedad Conserje Ordenanza	1.105,03	9,04
X	Ascensorista Telefonista Vigilante/a Serenos Portero/a Personal de Limpieza	1.082,14	8,49
XII	Recadista	973,93	8,28

TABLA SALARIAL 2023

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. ORGANIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	HORA EXTRA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.607,10	13,47
II	Titulado/a Medio Jefe/a de División	1.516,57	12,66
III	Jefe/a de Compras Jefe/a de Ventas Encargado General	1.448,18	11,80
IV	Jefe/a de Sucursal Jefe/a Supermercado	1.357,23	11,09
V	Encargado/a Establecimiento Dependiente/a Mayor Cajero/a Escaparatasta	1.310,85	9,96
VI	Viajante Corredor/a Plaza	1.269,73	9,85
VII	Dependiente/a Visitador/a	1.221,69	9,58
VIII	Dependiente/a con menos de 3 Años de antigüedad	1.150,86	9,20
IX	Ayudante Dependiente/a con 3 Años de antigüedad Auxiliar de Caja	1.105,03	9,04
X	Cobrador/a Personal de Limpieza	1.082,14	8,49
XII	Recadista	973,93	8,28

TABLA SALARIAL 2023

ÁREA FUNCIONAL TERCERA. SERVICIOS LOGÍSTICOS Y AUXILIARES

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO	HORA EXTRA
I	Titulado/a Superior Director/a	1.607,10	13,47
II	Titulado/a Medio	1.516,57	12,66
IV	Jefe/a de Almacén Jefe/a de Taller Maestro/a Industrial	1.357,23	11,09
VI	Capataz	1.269,73	9,85
VII	Profesional Oficio de 1ª	1.221,69	9,58
VIII	Profesionales de Oficio de 2ª Rotulistas	1.150,86	9,20
IX	Ayudante Oficio Ayudante de Montaje Perforista	1.105,03	9,04



	Mozo/a Especializado/a		
X	Telefonista Vigilante/a Empaquetador Personal de Limpieza	1.082,14	8,49
XI	Aprendiz de 18 años en adelante	1.013,76	8,28
XII	Aprendices Aspirante Recadista Pinches de 16 a 17 años	973,93	8,28