I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Cofedas, Sociedad Cooperativa Asturiana, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Cofedas Sociedad Cooperativa Asturiana (expediente C-019/2020, código 33001272011987), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 5 de marzo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 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,

R E S U E L V O

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

Oviedo, 4 de agosto de 2020.—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. 2020-06466.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO DE LA EMPRESA COFEDAS, SDAD. COOP. ASTURIANA, AÑOS 2020-2021

En el Polígono de Asipo (Llanera, Asturias), a 5 de marzo de 2020, reunidas las representaciones de los trabajadores y de la empresa cuyos componentes figuran al pie del presente acta, manifiestan que tras las deliberaciones celebradas en las últimas semanas, han llegado a un total acuerdo respecto al texto del Convenio de la empresa para los ejercicios 2020 y 2021, cuyo articulado anexo número II referido a tabla salarial se une a la presente.

Y para que conste y surta efectos ante los organismos de la administración laboral, expiden y firman la presente acta, en el Polígono de Asipo (Llanera, Asturias), en la fecha arriba expresada.

Comisión deliberadora:

— De los trabajadores:
D. Juan Carlos Rodríguez Gaytón. (U.G.T.).

— De la empresa:
D. Javier Fernández Barreiro.
D. Sergio Quesada Marcos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COFEDAS, SDAD. COOP. ASTURIANA" PARA LOS AÑOS 2020 Y 2021

Artículo 1.º—*Determinación de las partes que lo conciertan:*

En Llanera a 5 de marzo de 2020 se reúne, previa convocatoria, la comisión deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa Cofedas, Sdad. Coop. Asturiana, en su domicilio social sito en Polígono de Asipo, c/ A, n.º 7, Llanera-Asturias, integrados por los siguientes miembros:

En representación de la Cofedas, Sdad. Cooperativa Asturiana

— D. Javier Fernández Barreiro

— D. Sergio Quesada Marcos

Por los delegados de personal:

— D. Juan Carlos Rodríguez Gaytón-UGT

Cód. 2020-06466

Abierta la sesión se pone de manifiesto que el objetivo único de la reunión es la aprobación del Texto del Convenio al que se ha llegado tras amplias y diversas reuniones en las que han intervenido todas las personas integrantes de la comisión negociadora.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes, se acuerda:

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir en todo su ámbito y extensión el siguiente texto del Convenio Colectivo que consta de 32 artículos, 2 disposiciones y dos anexos.

Artículo 2.º—*Ámbito personal, ámbito territorial:*

El presente Convenio colectivo de empresa afecta al centro de trabajo de la empresa "COFEDAS, Sdad. Coop. Asturiana", sita en Polígono de Asipo, concejo de Posada de Llanera, Asturias.

Alcanza a todos los trabajadores/as de la citada empresa que se encuentren prestando servicios en la misma en la fecha de su entrada en vigor, así como aquéllos/as que ingresen con posterioridad durante su período de vigencia. Se excluyen del ámbito de este Convenio Colectivo el personal que ostenta los cargos enumerados en el número 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º—*Vigencia:*

El presente Convenio Colectivo de empresa, entrará en vigor, con independencia de su publicación en el BOPA, en el momento de su firma y tendrá una vigencia de dos años, iniciándose con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4.º—*Procedimiento para solventar discrepancias.*

Tanto en lo que se refiere al art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) como el art. 82.3 del ET, ambas partes han agotado todos los cauces de negociación en el presente Convenio, por lo que las discrepancias surgidas de la aplicación de ambos artículos requerirán el acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

Agotado sin acuerdo el anterior trámite, se acuerda la adhesión, en toda su extensión, al acuerdo interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias —AISECLA—, y en el caso concreto de Asturias al Reglamento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos —SASEC—, y a los sistemas que en el futuro lo pudiera sustituir.

Artículo 5.º—*Forma y denuncia del convenio colectivo.*

La denuncia será automática a 31 de diciembre 2021, en el supuesto de no llegar a acuerdo para el nuevo convenio en el plazo legal de un año, se aplicará la ultraactividad de este texto convencional hasta tanto no se acuerde un nuevo convenio de empresa.

Artículo 6.º.—*Plazo inicio y negociación del convenio.*

El plazo máximo para el inicio y negociación del convenio, será de un mes a partir de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio.

Se procederá a constituir la Comisión Negociadora, y estableciéndose un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta, en un plazo máximo de 15 días, a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.

El plazo máximo y la adhesión a los procedimientos mediadores para la negociación del Convenio, será el que establece el artículo 85.3 apartados C, D y E del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º—*Remuneraciones.*

a) Se establece un incremento salarial del 1,00% durante el presente año 2020 (salario base y antigüedad). Dicho incremento y para el mencionado año, se refleja en la tabla salarial, que figura como anexo II de este Convenio colectivo, y por lo que se refiere a la antigüedad en el artículo siguiente.

b) Para el año 2021, el salario del año anterior (salario base y antigüedad) se incrementará en un 1,50%

Artículo 8.º—*Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio se devengarán en cuatrienios a razón de 30,73 euros/mes, los seis primeros cuatrienios, el 7.º cuatrienio a 51,48 euros/mes y el 8.º cuatrienio y siguientes a 73,00 euros/mes, computándose este concepto en las quince pagas que perciben en el año.

Artículo 9.º—*Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias a lo largo del año, cuyo abono tendrá lugar respectivamente dentro de la primera quincena de los meses de abril, agosto y diciembre. La cuantía de cada una de dichas pagas será equivalente al salario base mensual, más la antigüedad, en todos los casos.

Artículo 10.—*Bonus productividad.*

Para los años 2020 y 2021 se acuerda la creación de un Bonus por productividad y/o crecimiento en ventas de carácter anual, fijado en un máximo de un uno y medio por ciento (1,50%) para cada año sobre la masa salarial de la plantilla (salario base + antigüedad).

La liquidación del mismo se irá haciendo fraccionadamente a razón de un 0,25% tras el cierre de cada cuatrimestre (enero–abril, mayo –agosto y septiembre–diciembre) siempre que en el mismo y con respecto al mismo período del

Cód. 2020-06466

ejercicio anterior se produzca un crecimiento en ventas superior al incremento del IPC del ejercicio en curso. El 0,25% restante hasta completar un 1% se liquidará si la cifra global del ejercicio es superior a la del ejercicio previo en al menos el incremento del IPC del ejercicio en curso.

Si en alguno de los tres cuatrimestres no se cumpliera el requisito anterior no se liquidaría el 0,25% pero quedaría comprometido para ser liquidado junto con el 0,25% de final del ejercicio si se cumple el requisito de incremento de ventas de un año con respecto a otro por encima del IPC.

Para acceder al 0,50% hasta alcanzar el techo del 1,50% además del requisito anterior se tendría que cumplir que del total del crecimiento al menos el 20% se corresponda con un crecimiento en las ventas de almacén. Este 0,50% será liquidable tras el cierre del ejercicio correspondiente.

El abono de los incentivos tendrá lugar en un recibo diferente al de los haberes mensuales y/o extraordinarios y pagadero en el mes siguiente al cuatrimestre del año (mayo, septiembre y enero).

La cantidad a repartir, se repartirá entre todos los trabajadores y de forma lineal a cada uno, en función a los días de trabajo efectivo (no computarán como días efectivos de trabajo entre otros bajas médicas, vacaciones, permisos retribuidos recogidos en el artículo 15, …).

Artículo 11.º—*Anticipos.*

El trabajador/ra tendrá derecho a percibir anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas mensualmente hasta la fecha, las cuales deberán ser reducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes de pago que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar el 90% del haber de la gratificación o paga extraordinaria que pudiese corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación o paga extraordinaria.

También se crea la posibilidad excepcional de conceder anticipos en caso de necesidad debidamente justificada por parte del trabajador de que la empresa conceda anticipos en las siguientes condiciones:

a) De hasta dos mensualidades amortizables en un máximo de 10 meses.

b) De hasta tres mensualidades amortizables en un máximo de 15 meses.

En cualquier caso la cuantía total de los anticipos pendientes de amortización no podrá exceder en ningún caso de los 6.000,00 €, para el global de la empresa.

Artículo 12.º—*Jornada de trabajo.*

a) La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

b) Para los viernes de los meses de julio y agosto, el horario será de:
   - 08,00 horas a 15.00 horas (siete horas efectivas de trabajo y computándose por ocho horas).

c) Para los viernes de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre la jornada podrá ser de 7 horas en horario continuo o discontinuo, debiendo el trabajador que se quiera adherir a esta jornada trabajar la hora restante, para completar la jornada semanal, durante los otros cuatro días de la semana. La aplicación de esta medida no podrá afectar al normal funcionamiento de la empresa por lo que estará sujeta al acuerdo con el correspondiente jefe de departamento.

d) Los trabajadores de la plantilla adscritos a oficina tendrán derecho a la realización de jornada continua de 8:00 horas a 16:00 horas de lunes a viernes.

   Las partes acuerdan expresamente que en las jornadas continuadas con una duración superior a seis horas, el descanso para el "bocadillo" de quince minutos, o de treinta minutos en el caso de trabajadores menores de edad, al que tendrá derecho a disfrutar el trabajador de forma intermedia en la jornada continuada de trabajo, no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

e) El computo total de horas anuales, no podrá exceder de 1.785 horas/anuales, fijadas por el Convenio de Comercio del Principado de Asturias.

El exceso de las horas trabajadas, se disfrutaran como permiso retribuido.

Artículo 13.º—*Vacaciones.*

La duración de las vacaciones será de 22 días laborables (aplicándose para ello el cómputo de lunes a viernes como jornada laboral), que se disfrutarán entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre.

En caso de que el trabajador se encontrase en situación de I.T. en el momento del disfrute de sus vacaciones, perderá el turno, y aquéllas las disfrutará a partir del término del período vacacional antes señalado, es decir del 30 de septiembre.

Artículo 14.º—*Fiestas.*

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas señaladas por la legislación vigente en el calendario laboral para el 2020 y 2021.

Igualmente y por el mismo concepto, las fiestas señaladas en el calendario laboral del Principado de Asturias para la ciudad residencia habitual de cada trabajador, debiéndose cumplir unos servicios mínimos establecidos por la Dirección de la Empresa, para mencionadas fiestas locales.

Serán festivos abonables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre de 2020 y 2021.

Cód. 2020-06466

Artículo 15.º—*Permisos retribuidos.*

Todo trabajador/ra, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio del trabajador/ra, 17 días naturales, acumulables a los que le correspondan por período de vacaciones.

b) Por nacimientos de hijos del trabajador/ra, 2 días laborables consecutivos, disfrutables en un plazo no superior a ocho días a partir del alumbramiento.

c) Por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos y hermanos y hermanos políticos, 2 días laborables.

d) Por fallecimiento del cónyuge o hijos, 5 días laborables.

e) Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos, 3 días laborables.

f) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, tíos y tíos políticos del trabajador/ra, 2 días laborables.

g) Por matrimonio de hermanos, hijos o nietos, 1 día natural.

h) Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

i) Por intervención quirúrgica de los padres, cónyuge e hijos del trabajador, 2 días laborables.

j) Por el tiempo necesario para asistir a la consulta médica del Seguro de Enfermedad, que no produzca baja con posterior justificación.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento una orden o un deber inexcusable de carácter público.

l) Libre disponibilidad.—Un día al año, a elección del trabajador/ra en cualquier época, preavisando, al menos, con una semana de antelación.

En los casos de los apartados c), e), i), si ocurriesen fuera de la provincia aumentará en 2 días más.

Artículo 16.º—*Prestaciones por incapacidad temporal.*

El salario a percibir durante la situación de Incapacidad Temporal se fijará de acuerdo con las siguientes normas:

A) Si la incapacidad temporal se deriva de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá desde el primer día de baja y con un plazo máximo de doce meses el cien por cien (100%) del salario.

B) Si la incapacidad temporal se deriva de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades con un plazo máximo de doce meses:

1.ª) Desde el primer día de la Incapacidad Temporal, percibirá el cien por cien (100%) de su salario mensual. Siempre y cuando sea la Primera Incapacidad Temporal que se produzca en el año.

2.ª) En la Segunda y sucesivas Incapacidades Temporales:

— Los tres primeros días de baja no percibirá salario.
— Desde el cuarto día hasta el doce de baja, percibirá en total el ochenta y ocho por ciento (88%) de su salario mensual.
— Desde el día trece y hasta los doce meses, como máximo, percibirá el cien por cien (100%) de su salario mensual.

En los casos de este apartado B), en que exista hospitalización se abonará el cien por cien (100%) del salario, desde el primer día de hospitalización.

Serán de cuenta y cargo de la empresa por el plazo pactado las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar los porcentajes mencionados en los apartados A) y B) anteriores.

En el caso de maternidad este Convenio se ampara en el Convenio Colectivo de Comercio del Principado de Asturias.

Artículo 17.º—*Horas extraordinarias.*

Se establece el principio de no realización de horas extraordinarias.

En caso de su realización, por causas especiales/excepcionales o por fuerza mayor, éstas serán abonadas en la cuantía de que establezca la legislación vigente y tendrán la consideración de estructurales. Siendo el valor de la hora no inferior a 12,50 €/hora.

Artículo 18.º—*Vacaciones previas a la solicitud de jubilación reglamentaria.*

Cuando se aproxime la jubilación reglamentaria de los trabajadores/as afectados/as o por el presente Convenio colectivo, tendrá derecho a optar por una de estas dos posibilidades:

a) Dejar de trabajar y disfrutar vacaciones percibiendo como salario el correspondiente a salario base más antigüedad, en los períodos siguientes:

Cód. 2020-06466

1) Cuatro meses de vacaciones anteriores a la fecha de jubilación, si la antigüedad en la empresa esta entre 20 y 35 años de servicios.
2) Con 35 años de servicio, 6 meses anteriores a la fecha de jubilación.

b) Percibir a la fecha de jubilación reglamentaria, en concepto de liquidación por vacaciones, quienes no hayan optado por disfrutarlas, las siguientes cantidades:
1) Trabajadores/as con antigüedad entre 20 y 35 años, la cantidad de multiplicar por cuatro el importe de su salario base más antigüedad.
2) Trabajadores con antigüedad de 35 años, la cantidad de multiplicar por seis el importe de su salario base más antigüedad.

Si falleciese un trabajador/as en activo y tuviese una edad comprendida entre los 61 y 64 años de edad, en la liquidación de salarios que se practique a sus herederos se incluirá, la parte de liquidación de vacaciones previstas en el apartado b) de este artículo.

El presente artículo anula al anterior convenio (artículo 15), que estuvo vigente hasta el 31/12/2010 y por tanto se rescinde la externalización de derechos con la Compañía de Seguros.

Artículo 19.º—*Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores/as con hijos minusválidos psíquicos o físicos, percibirán una ayuda a cargo de la empresa de 106,35 euros mensuales.

Artículo 20.º—*Plus de transporte.*

Para compensar los gastos de transporte al centro de trabajo, los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo vinieran percibiendo el plus de transportes, tendrán derecho a 3,10 euros por día efectivo de trabajo.

Este importe queda condicionado al precio actual del transporte que se sitúa al día de la firma de este Convenio colectivo en 3,10 euros el precio del billete de ida y vuelta.

Como anteriormente se establece, el aumento de este plus se incrementará en la misma medida que el precio del transporte pueda aumentar a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Quedan exentos de este plus los trabajadores/as que ingresen en el futuro.

Artículo 21.º—*Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todo el personal las siguientes prendas de trabajo:

a) Personal de Oficina: 1 equipo cada dos años.

b) Personal de Almacén: 2 equipos por año.

Artículo 22.º—*Dietas viaje y kilometraje.*

Dietas.—En tal concepto durante la vigencia del Convenio percibirán los Visitadores/as 15,00 euros cuando realicen fuera de su domicilio habitual la comida del medio día, y 35,00 euros cuando deban de pernoctar fuera. Los costes por alojamiento, serán por cuenta de la empresa.

Kilometraje.—Se establece el precio por kilometraje de 0,37 €/km. Entendiéndose desde el centro de trabajo hasta el destino encomendado por la empresa.

Artículo 23.º.—*Seguro colectivo de vida.*

Se pacta un seguro colectivo de vida para los trabajadores/as, cuyo coste anual máximo será de 70,00 euros por persona, a cargo del empresario, siendo obligatorio para el mismo su contratación.

Las condiciones del seguro de vida que debe contener la póliza son:

Riesgo asegurado	Capital
— Muerte natural	18.000,00 euros
— Muerte por accidente (24 horas) o enfermedad	18.000,00 euros
— Invalidez absoluta o gran invalidez	18.000,00 euros
— Invalidez permanente total	18.000,00 euros

El coste anual de 70 euros por persona, solo será incrementado por las actualizaciones de las tarifas de la Cía. de seguros (I.P.C.) y no por los capitales asegurados. Pudiendo la empresa disminuir y/o ampliar los capitales en función al coste del seguro y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos, presentar presupuestos alternativos al que o los que presenten la empresa.

En el supuesto que, si para los años 2020 o 2021, el coste de seguro superase los 70 euros, la Comisión Paritaria se reuniría y resolvería que hacer.

Cód. 2020-06466

Artículo 24.º—*Incapacidad permanente total.*

La incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, dará derecho a ocupar un puesto de capacidad disminuida, sin que esto implique la rescisión del contrato en ningún momento.

Artículo 25.º—*Contratación y finiquitos.*

La contratación de trabajadores/as se ajustará a la norma general de contratación.

Todo finiquito se entregará al trabajador con cinco días de antelación, al objeto de realizar las consultas que el trabajador considere oportunas, ello siempre y cuando la propia figura contractual, o la modalidad concreta de cese de la relación laboral prevean el preaviso a la extinción, con una antelación superior a cinco días.

Se considerarán nulos todos aquellos finiquitos que no sean puestos a disposición del trabajador con al menos cinco días de antelación, con las salvedades previstas en el párrafo anterior.

Artículo 26.º—*Preaviso de cese.*

Los trabajadores/as que deseen cesar al servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito u con una antelación de ocho días, si no lo hicieran, la empresa podrá deducirles el importe equivalente a la tercera parte de la retribución mensual, sin que en ningún caso tal deducción pueda exceder de lo que le corresponda por liquidación.

Artículo 27.º—*Acción sindical.*

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical de la empresa, de la forma que establece el presente Convenio colectivo.

Por ello gozarán de las facultades que se fijan en los apartados siguientes, considerándose nulos cuantos actos tengan por objeto, la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

Primero: Los Delegados/as de Personal son el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa ante la Dirección de la misma y ante la administración.

Los Delegados/as de Personal deberán ser informados de lo siguiente, sin perjuicio de la legislación vigente en el Estatuto de los Trabajadores:

— De los expedientes de crisis o modificación de las condiciones de trabajo.

— Confecciones del cuadro de vacaciones.

— Despidos y sanciones, así como ingresos y ascensos.

Segundo: Derecho de reunión. Los trabajadores podrán celebrar reuniones en los locales de la empresa convocados por los Delegados de Personal, si bien las mismas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo y previo aviso a la Dirección, responsabilizándose los Delegados del cierre del local. En todo caso, las reuniones deberán de finalizar antes de las 22:00 horas.

Tercero: Los Delegados/as de Personal tendrán a su disposición el local de juntas y el tablón de anuncios que ya existe en la empresa, utilizándolos con la autorización de la Dirección.

Cuarto: Los Delegados/as de Personal gozarán de un tiempo de hasta cuarenta horas retribuidas mensuales al objeto de realizar las funciones propias de su cargo, para tener derecho a ellas deberá de comunicarlo a la Dirección con una antelación de 24 horas como mínimo (o el día anterior en horas de trabajo), debiendo posteriormente justificar dichas horas.

Final: En todo lo no estipulado en este artículo, se entiende a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a las disposiciones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1985).

Artículo 28.º—*Compensación y absorción.*

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio colectivo, sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extra salarial que vinieran devengando los trabajadores de esta empresa con anterioridad a la entrada en vigor de aquél, ya lo fuera por virtud de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio y disposiciones laborales concordantes, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el personal pueda sufrir disminución en la retribución anual que disfrute.

Cualquier incremento reglamentario que se produzca durante la vigencia de este Convenio colectivo, será absorbible en las condiciones estipuladas en el mismo, siempre que sean superadas en cómputo anual por todos los conceptos.

Artículo 29.º—*Ayuda escolar.*

La empresa otorga al personal comprendido en este Convenio, que tenga hijos a su cargo, cursando estudios primarios y/o secundarios, una ayuda escolar anual de 115 euros por hijo. En caso de hijo a cargo cursando educación infantil percibirán una ayuda anual de 60 euros por hijo. Dicha aportación se pagará con la mensualidad del mes de septiembre, una vez presentados los justificantes de escolarización de cada hijo.

Artículo 30.º.—*Cuidado de hijos.*

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa por el cuidado de hijos, a mayores se incluye que, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años tendrá derecho a realizar su jornada en horario

Cód. 2020-06466

flexible–continuo (mañana o tarde) o discontinuo–mientras perdure dicha situación. La aplicación de este artículo no podrá afectar al normal funcionamiento de la empresa por lo que se establecerá un máximo del 20% de la plantilla en concurrencia en el almacén y también en las oficinas dentro de la misma jornada continua de mañana o tarde.

Este derecho no podrá ser ejercido por aquellos empleados de la empresa cuyo cónyuge o pareja legalmente reconocida no trabaje o que esté en el ejercicio del cuidado de hijos establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 31.º—*Plus de Asistencia.*

Para los ejercicios 2020 y 2021 como medida para desincentivar el absentismo o las bajas de larga duración cada trabajador tendrá derecho por cada día efectivo de trabajo a la liquidación de un euro (1,00 €) bruto siempre que el porcentaje que supone los gastos de personal sobre las ventas netas reflejadas en las cuentas aprobadas por la Cooperativa no aumenten con respecto al ejercicio anterior.

Por cada día no trabajado no sólo no se tendrá derecho a dicho plus sino que se le descontará un euro (1,00 €) bruto al trabajador por cada día, a regularizar en futuras liquidaciones; salvo en los primeros 30 días naturales de la primera baja (laboral o no). Las cantidades descontadas irán a una bolsa común que se repartirá entre todos los trabajadores según el criterio reflejado en el artículo 10 Bonus de productividad.

Artículo 32.º—*Grupos profesionales.*

El presente artículo sobre clasificación profesional establece un nuevo sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo constará de 5 Grupos Profesionales que acumulan divisiones funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.º—*Comisión Mixta Paritaria.*

Para la recta aplicación e interpretación con carácter general de cuanto queda convenido, se constituye la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará integrada:

a) Por la representación de la empresa:

D. Sergio Quesada Marcos.

D. Javier Fernández Barreiro.

b) Por la representación de los trabajadores:

D. Juan Carlos Rodríguez Gaytón.

A los efectos de notificación, el domicilio de esta Comisión Mixta Paritaria, queda fijado en el Polígono de Asipo, Llanera. Su función no interferirá la competencia que por Ley tiene la autoridad y jurisdicción laboral del propio Convenio colectivo, siendo su cumplimiento de obligatoria observancia para ambas partes.

Se reunirán cuando menos, con carácter ordinario, una vez al año en el mes de febrero.

Con carácter extraordinario deberán reunirse cuando lo solicite, por escrito y con 15 días de antelación, cualquiera de las partes, indicando en el escrito el objeto y temas de la reunión que convoca.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán resueltas por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Se levantara Acta de la reunión que será firmada por los asistentes.

Disposición adicional 1.ª—Igualdad efectiva

El texto del Convenio Colectivo atiende al empleo de un lenguaje no sexista, en este sentido el uso del término trabajador, como cualquier otro análogo, en este Convenio Colectivo o en otro cualquier documento de la Empresa, se hace de forma genérica, al igual que se completa en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se utiliza por tanto el término trabajador en genérico, haciendo referencia indistintamente tanto a mujeres como a hombres. Todo esto sin detrimento de emplear dentro de lo posible en la redacción el Convenio Colectivo términos que hagan referencia a ambos sexos o tener especial cuidado en aquellos que se haga referencia a cargos.

Disposición final

En todo lo no estipulado en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio aprobada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2003, Convenio Provincial del Comercio para el Principado de Asturias, salvo en lo expresamente excluido en el presente Convenio, y demás disposiciones generales de las normas laborales de aplicación.

El presente Convenio colectivo lo firman los representantes de la empresa y los trabajadores en tres ejemplares a un solo efecto, en Asipo (Llanera, Asturias), a 5 de marzo de 2020.

Cód. 2020-06466

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES

La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.

Mando

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales:

Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y participan en la elaboración así como en la definición de objetivos concretos y globales de empresa. Desempeñan sus funciones con plena autonomía, iniciativa y responsabilidad con las limitaciones establecidas por la propiedad de la cual depende (Consejo Rector).

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas:

Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección de los servicios prestados por la empresa.

2. Tareas de dirección de alta complejidad y heterogeneidad, con autonomía e iniciativa en la definición de las estrategias de la empresa respondiendo a la propiedad.

3. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia asesorando en las decisiones fundamentales de la empresa.

4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar las áreas, servicios y departamentos de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

5. Coordinación, supervisión y dirección de trabajos heterogéneos de la empresa.

6. Tareas de dirección general.

Cód. 2020-06466

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

Nivel (Gerente y Titulados superiores).

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales:

Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, sólo limitadas por gerencia.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas:

Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección de los servicios prestados por cada jefatura.

2. Tareas de dirección de departamentos y sus equipos correspondientes, con autonomía e iniciativa respondiendo a la gerencia.

3. Tareas técnicas de complejidad y polivalencia de cada departamento.

4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar los departamentos de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de cada uno.

5. Coordinación, supervisión y dirección de trabajos heterogéneos de cada departamento.

*Nivel Salarial:*Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

Nivel (Director Comercial–Jefe de Compras–Jefe de Contabilidad–Informático–Jefe de Almacén–Jefe de Sección Administrativa).

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con un grado medio de autonomía y en un marco de instrucciones, realizan tareas que pueden exigir su desarrollo por parte de trabajadores encargados de su ejecución, Funciones que suponen, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando sólo superados por su superior jerárquico.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que requieren capacitación técnica en cada área, bajo la dirección del superior jerárquico.

2. Tareas que suponen supervisión de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

3. Tareas técnicas, administrativas o de organización de gestión del área.

4. Realización de tareas que requieran propia iniciativa en cada área.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

Nivel (Comprador–Contable– Oficial Administrativo 1.ª–Dependiente mayor–Visitador-Conductor).

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales:

Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

Cód. 2020-06466

Formación: Titulación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que requieren una cierta capacitación, aptitud y conocimientos técnicos, bajo la responsabilidad del encargado.

2. Tareas de cada área de la organización que suponen supervisión y dependencia de un superior jerárquico.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

Nivel (Carretillero–Oficial Administrativo 2.º–Dependiente).

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales:

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden o no requerir formación específica, y ocasionalmente puede ser necesario un breve período de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas:

Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas bajo instrucciones específicas y supervisadas.

2. Tareas que no tienen porque requerir formación específica.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

Nivel (Aux. Administrativo–Mozo Especializado–Empaquetador–Mozo–Ayudante Almacén–Contratos de Formación sin Regulación Específica).

Cód. 2020-06466

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2020

GRUPO	CATEGORÍA	OBS.	SALARIO BASE 2020	
			MES	ANUAL
I	DIRECTOR-GERENTE.		4.317,49 €	64.762,35€
II	DIRECTOR COMERCIAL		2.780,53 €	41.707,95€
II	JEFE DE COMPRAS JEFE DE CONTABILIDAD			
II	INFORMÁTICO.			
II	JEFE DE ALMACÉN.		1.944,83 €	29.172,45 €
II	JEFE DE SECC. ADMINISTRATIVA.			
III	JEFE DE PRODUCTO.		1.707,55 €	25.613,25 €
III	CONDUCTOR			
III	CONTABLE.			
III	DEPENDIENTE MAYOR.			
III	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª.			
IV	OFICIAL ADMINISTRATIVO.		1.567,87 €	23.518,05 €
IV	DEPENDIENTE.		1.552,31 €	23.284,65 €
III	VISITADOR.			
V	AUX. ADMINISTRATIVO.		1.371,67 €	20.575,05 €
V	MOZO ESPECIALIZADO.			
V	EMPAQUETADOR.		1.172,15 €	17.582,25 €
V	MOZO.			
V	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO.		893,44 €	13.401,60 €
V	AYUDANTE DE ALMACÉN			
V	CONTRATOS DE FORMACIÓN SIN REGULACIÓN ESPECIFICA.		886,67 €	13.300,05 €

Cód. 2020-06466

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021

GRUPO	CATEGORÍA	OBS.	SALARIO BASE 2021	
			MES	ANUAL
I	DIRECTOR-GERENTE.		4.382,25 €	65.733,75€
II	DIRECTOR COMERCIAL		2.822,24 €	42.333,60€
II	JEFE DE COMPRAS JEFE DE CONTABILIDAD			
II	INFORMÁTICO.			
II	JEFE DE ALMACÉN.		1.974,00 €	29.610,00 €
II	JEFE DE SECC. ADMINISTRATIVA.			
III	JEFE DE PRODUCTO.		1.733,16 €	25.997,40 €
III	CONDUCTOR			
III	CONTABLE.			
III	DEPENDIENTE MAYOR.			
III	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª.			
IV	OFICIAL ADMINISTRATIVO.		1.591,39 €	23.870,85 €
IV	DEPENDIENTE.		1.575,59 €	23.633,85 €
III	VISITADOR.			
V	AUX. ADMINISTRATIVO.		1.392,25 €	20.883,75 €
V	MOZO ESPECIALIZADO.			
V	EMPAQUETADOR.		1.189,73 €	17.845,95 €
V	MOZO.			
V	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO.		906,84 €	13.602,60 €
V	AYUDANTE DE ALMACÉN			
V	CONTRATOS DE FORMACIÓN SIN REGULACIÓN ESPECIFICA.		899,97 €	13.499,55 €

Cód. 2020-06466