



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias 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 del sector comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias (expediente C-022/2022 código 33000255011978), 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 28 de junio 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.

En Oviedo, a 28 de septiembre 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. 2022-07575.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DE EQUIPOS, RECAMBIOS, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2022

En Oviedo, a 28 de junio de dos mil veintidós, reunida la Comisión Negociadora del Convenio colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias, con asistencia de las siguientes representaciones:

Por la representación empresarial:

En representación de Ancera Asturias.

D. Orlando García Fernández

D. José Antonio González Fernández

Dña. María Fernández de Poó

D. Alberto Díaz Alonso

D. Alejandro Riera Albuerne

En representación de Federación Asturiana de Comercio

Dña. M. Magdalena Huelga Fernández

Por la representación social:

En representación de la Unión General de Trabajadores:

Dña. Marta González Menéndez (asesora)

Dña. Verónica Pulgar Fernández (asesora)

En representación de Comisiones Obreras:

D. Eugenio Álvarez Suárez

Dña. Olga Ruiz Menéndez (asesora)

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



Acuerdan

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias 2022.

Segundo.—Habilitar a M. Magdalena Huelga Fernández para que lleve a cabo los trámites de registro y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE EQUIPOS, RECAMBIOS, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo uno.—*Ámbito territorial*

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el Principado de Asturias.

Artículo dos.—*Ámbito funcional.*

Obligan sus preceptos a las empresas dedicadas a la actividad de Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil, así como a las empresas y personal que además de tener las actividades comerciales mencionadas, se dediquen a actividades industriales afines a las mismas.

Artículo tres.—*Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio Colectivo será de un año desde la fecha de su entrada en vigor, considerándose, posteriormente, prorrogado de año en año, sí no fuera denunciado por cualquiera de las partes, ante la otra y ante la Autoridad Laboral, con una antelación de un mes.

Artículo cuatro.—*Duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2022, aunque por causas ajenas a las partes fuera publicado con posterioridad a dicha fecha.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo cinco.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.826 horas de trabajo efectivo al año.

Se establecen como festivos, abonables y no recuperables, el Sábado Santo y las tardes del día de nochebuena y de nochevieja.

Artículo seis.—*Vacaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones. La fecha para su disfrute se fijará en el mes de enero de cada año, por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, teniendo en cuenta que las mismas habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, eligiéndose por orden de antigüedad y fijándose una rotación para años sucesivos.

Durante su disfrute serán abonadas a razón de una mensualidad del salario pactado en este Convenio, más los conceptos retributivos que normalmente perciba el trabajador durante su jornada de trabajo.

Artículo siete.—*Permisos y licencias.*

Las personas trabajadoras avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, tanto de la persona trabajadora como del cónyuge o pareja de hecho.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de los anteriores.
- En los dos casos anteriores, si la persona trabajadora precisase desplazarse, el permiso será de hasta cuatro días naturales.
- Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo/a, a añadir a la suspensión de contrato por esta misma causa regulado en el art. 48.4 TRET.
- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y tías carnales, tanto de la persona trabajadora como de su cónyuge o pareja de hecho.
- Un día natural por matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as, tanto de la persona trabajadora como de su cónyuge o pareja de hecho.
- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado de domicilio de la persona trabajadora.
- Un día de libre disposición a elección de la persona trabajadora.

En los casos b) y d) podrá ser fraccionado en medias jornadas.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo ocho.—*Tablas salariales 2022.*

Para el año 2022 se establece una Tabla Salarial mensual, para jornada laboral ordinaria a rendimiento completo, que será para cada persona trabajadora la que corresponda a su puesto de trabajo, según el anexo que se une a este Convenio Colectivo, y que representa un incremento del 5% sobre la del año 2009.

Artículo nueve.—*Revisión salarial.*

En el caso de que el I. P. C real supere el porcentaje pactado al finalizar cada año, se modificarán los salarios en ese porcentaje, exclusivamente a partir del mes en que se produzca dicho exceso. No obstante, la revisión salarial recogida en este artículo no se aplicará durante el año 2022. Para años sucesivos, la revisión si existiere, se efectuará en los términos que se acuerden en el próximo convenio.

Artículo diez.—*Antigüedad.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios al cuatro por ciento de su salario, que se percibirán tanto en las pagas mensuales como en las extraordinarias.

El número de dichos cuatrienios será ilimitado. El período de tiempo prestado para la empresa como Aprendiz o Auxiliar de Caja será computable para estos efectos.

Artículo once.—*Retribución mensual y pagas extraordinarias.*

Se establecen un total de dieciséis pagas de idéntica cuantía, correspondiendo una a cada mes del año, más cuatro extraordinarias. En caso de liquidación se utilizará el cómputo de devengo anual en todas ellas, tal como se describe a continuación.

A) Beneficios:	Abonable dentro de la primera quincena del mes de marzo Se devenga del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente
B) Julio:	Abonable dentro de la primera quincena de dicho mes Se devenga del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente
C) Ntra. Sra. de Covadonga:	Abonable dentro de la primera quincena de septiembre Se devenga del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente
D) Navidad:	Abonable dentro de la primera quincena de diciembre Se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre

Artículo doce.—*Pago de nóminas.*

Las empresas deberán abonarlas dentro de los cinco primeros días de cada mes siguiente a la fecha de su devengo.

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

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, que tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su Centro de Trabajo, percibirán sus dietas de acuerdo con la justificación de los gastos habituales en su desplazamiento.

Artículo Catorce.—*Prima de conducción.*

Las personas trabajadoras que utilicen vehículos para el reparto de mercancías, recibirán las siguientes primas:

- Si se trata de furgonetas: 82,86 euros (78,91 + 5%)
- Tratándose de ciclomotores: 29,22 euros (27,83 + 5%)
- En el caso de camiones: 115,22 euros (109,73+ 5%)

A efectos de cobro de la prima de conducción regulada en este artículo, se considera camión, aquel vehículo de P. M. A. (Peso Máximo Autorizado) superior a 3.500 kilogramos.

Para tener derecho a dicha percepción deberán realizar dichos trabajos en un mínimo de 10 días en el mes de devengo.

Artículo Quince.—*Ayuda para hijos/as con discapacidad.*

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad física o psíquica acreditada, percibirán de la empresa, por cada uno de ellos, la cantidad de 68,50 euros mensuales (65,24 + 5%)

Artículo dieciséis.—*Prendas de trabajo.*

A las personas trabajadoras se le facilitará semestralmente un mono o bata y en los demás, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de 6 de marzo de 1996 para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio.

Artículo diecisiete.—*Seguro colectivo.*

Se pacta un seguro colectivo de vida y accidentes para las personas trabajadoras a cargo de la empresa, siendo obligatorio para la misma su contratación.

Las condiciones mínimas del seguro que debe contener la póliza son las siguientes:

Riesgo asegurado	Capital
Muerte por causa natural	8.500,00 €
Muerte derivada de accidente o enfermedad profesional	16.000,00 €
Invalidez permanente absoluta, Total o Gran Invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional	30.000,00 €
Invalidez permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad profesional (según baremo)	Hasta 30.000,00 €

Artículo dieciocho.—*Sustitución y compensación de retribuciones.*

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo, sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto las horas extraordinarias y dietas, ya que lo fueran por virtud de Ordenanza de Trabajo para el Comercio, disposiciones laborales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso la persona trabajadora pueda sufrir disminución de las retribuciones globales que disfrute. De donde resulta que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global, los fijados en el presente texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vienen disfrutando las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo diecinueve.—*Incapacidad temporal.*

Las personas trabajadoras que se encuentre en Incapacidad Temporal, recibirá, con cargo a la empresa, el complemento necesario para la percepción del 100% del salario convenio a fin de completar las prestaciones de la Seguridad Social. Las pagas extraordinarias se abonarán, asimismo al 100%. No tendrán derecho al percibo de tal complemento quienes no tengan derecho a prestaciones por tal concepto de la Seguridad Social.

Artículo veinte.—*Principios generales de salud laboral y seguridad en el trabajo.*

La Ley 31/1995, de 1 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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 empresarios y las personas trabajadoras y las competencias que en esta materia tienen los Delegados y Delegadas 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 las personas trabajadoras 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 los riesgos laborales.

Se pacta la aplicación de un Protocolo de Actuación en casos Acoso Moral, que se adjunta como anexo II al texto de este convenio y de un Protocolo de Actuación en casos Acoso Sexual o por razón de sexo, que se adjunta como anexo III al texto de este convenio.

Artículo veintiuno.—*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 de protección de los las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario, se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras.

Artículo veintidós.—*Evacuación de riesgos y acción preventiva.*

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los las personas trabajadoras 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 veinticuatro.—*Información y formación.*

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban las informaciones necesarias en relación con:

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

En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese 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 veinticinco.—*Consulta y participación.*

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

Artículo veintiséis.—*Delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados y Delegadas 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.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo veintisiete.—*Contratación.*

Las empresas se ajustarán en materia de contratación a la normativa vigente en cada momento.

Artículo veintiocho.—*Preaviso por fin de la relación laboral.*

En la relación laboral superior a doce meses, tanto por la empresa como por las personas trabajadoras, existe la obligación de comunicar el cese de forma fehaciente con una antelación de quince días. En el supuesto de no realizarse esta comunicación se devengarán tantos días de salario por la falta de preaviso que se produjera, incrementándose en la liquidación en el supuesto de que el incumplimiento fuera por parte del empresario y se descontarían de la liquidación para el caso de que tal incumplimiento fuera de la persona trabajadora.

Artículo veintinueve.—*Régimen de aprendices.*

Las empresas procurarán dar ocupación en concepto de aprendices, a un mínimo equivalente al 5% de las plantillas de Personal de Oficio o de Administrativos, respectivamente, por cada Centro de trabajo.

Las empresas, a petición de los Comités de Empresa o Delegado y Delegadas de Personal, accederán a facilitar a los Aprendices los permisos necesarios para la asistencia a cursillos de formación profesional durante la jornada laboral, específicos de la actividad, previa comprobación de inscripción de asistencia, abonando las horas perdidas por esta causa.

Artículo treinta.—*Capacidad disminuida.*

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

En caso de tratarse de incapacidad permanente total para su profesión habitual, asimismo derivada de accidente de trabajo, la empresa estará obligada a buscarle un puesto de trabajo compatible, incrementándole los salarios correspondientes a su nuevo puesto en un veinticinco por ciento, sin que en ningún caso la cantidad resultante pueda ser superior a los que le correspondieran en el antiguo puesto de trabajo.

Artículo treinta y uno.—*Personas trabajadoras con discapacidad.*

Las empresa tendrán obligación de admitir hasta un máximo del 2% de su plantilla, a las personas trabajadoras con discapacidad acreditada, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ello.

CAPÍTULO VI. GARANTÍAS SINDICALES E INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

Artículo treinta y dos.—*Garantías sindicales.*

Las personas trabajadoras sindicales, disfrutarán de las garantías fijadas por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo treinta y tres.—*Interpretación y cumplimiento del convenio colectivo.*

Los firmantes de este Convenio Colectivo confían en que tanto las empresas como las personas trabajadoras afectadas por el mismo, interpretarán y cumplirán rectamente todo cuanto queda convenido.

Toda duda, cuestión y divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del mismo se suscite, se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo caso, en el máximo de 72 horas.

La Comisión Paritaria resolverá las discrepancias o faltas de acuerdo en la inaplicación de una o más materias de las reguladas en el art. 82.3 ET.

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

Artículo treinta y cuatro.—*Disposiciones supletorias.*

En defecto de normas aplicables por el presente Convenio Colectivo, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado en el BOE del día 9 de abril de 1996.

Artículo treinta y cinco.—*Comisión paritaria de vigilancia.*

Estará integrada por dos representantes de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

La dirección de dicha Comisión Paritaria de Vigilancia, se fija indistintamente, en la calle Cardenal Cienfuegos, 2, bajo; en la Plaza General Ordóñez, núm. 1, y en la calle Santa Teresa, 15, todas ellas de Oviedo.

CAPÍTULO VII. ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo treinta y seis.—*Clasificación profesional.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Acuerdo de 6 de marzo de 1996 para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, incluyéndose lo siguiente:

Repartidor/Repartidora. Es la persona trabajadora que tiene a su cargo funciones de reparto, bien en el interior o en el exterior del establecimiento, recogida y distribución de correspondencia y cualesquiera otras labores subalternas

Anexo I

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE EQUIPOS, RECAMBIOS, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS AÑO 2022

Área funcional primera. Administración y gestión:

Grupo profesional	Puesto de Trabajo	Salario 2022
I	Director/a	1.267,73 €
II	Titulado/a Superior	1.267,73 €
	Titulado/a Medio	1.234,44 €
	Jefe/a de División	1.234,44 €
	Jefe/a de Personal	1.201,07 €
	Jefe/a de Compras	1.201,07 €
	Jefe/a Administrativo/a	1.201,07 €
IV	Contable-Cajero/a	1.151,05 €
	Oficial 1.ª Administrativo/a	1.151,05 €
	Programador/a de Ordenadores	1.151,05 €
	Oficial 2.ª Administrativo/a	1.067,62 €
V	Contable	1.067,62 €
	Auxiliar Administrativo/a	875,00 €
	Auxiliar de Caja	875,00 €
	Telefonista	875,00 €
	Cobrador/a	875,00 €

Área funcional segunda. Organización del establecimiento comercial:

Grupo profesional	Puesto de Trabajo	Salario 2022
I	Director/a	1.267,73 €
II	Titulado/a Superior	1.267,73 €
	Titulado/a Medio	1.234,44 €
	Encargado/a General	1.201,07 €
	Jefe/a de Ventas	1.201,07 €
III	Jefe/a de Sucursal	1.167,77 €
	Jefe/a de Sección	1.167,77 €
IV	Encargado/a de Establecimiento	1.167,77 €
	Dependiente/a Mayor	1.151,05 €
	Viajante o Corredor/a de plaza de más de 3 años de antigüedad	1.067,62 €
	Dependiente/a con más de 3 años de antigüedad	1.067,62 €
	Viajante o Corredor/a de plaza de menos de 3 años de antigüedad	1.017,60 €
	Dependiente/a con menos de 3 años de antigüedad	1.017,60 €
V	Ayudante de dependiente/a	917,48 €

Área funcional tercera. Servicios logísticos y auxiliares:

Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario 2022
I	Director/a	1.267,73 €
II	Titulado/a Superior	1.267,73 €
	Titulado/a Medio	1.234,44 €
	Jefe/a de División	1.234,44 €
	Encargado/a General	1.201,07 €
III	Jefe/a de Taller	1.167,77 €
	Jefe/a de Almacén	1.167,77 €
IV	Oficial 1.ª de Oficio	1.151,05 €
	Oficial 2.ª de Oficio	1.067,62 €
	Delineante	1.067,62 €
	Capataz	1.067,62 €
V	Especialista	917,48 €
	Ascensoristas	875,00 €
	Portero/a	875,00 €
	Ordenanza	875,00 €
	Empaquetador/a	875,00 €
	Mozo/a	875,00 €
	Personal de limpieza	875,00 €
	Repartidor/a	875,00 €
Aprendiz/a	875,00 €	

Prima por conducción:

Vehículo	Prima por conducción
Camiones	115,22 €
Furgonetas	82,86 €
Ciclomotores	29,22 €

Otros conceptos:

Concepto	Importe
Ayuda por hijos/as con discapacidad	68,50 €

Anexo II

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE ACOSO MORAL

Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacer responsables a las empresas de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de las personas trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la personas trabajadoras y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuviera establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todas las personas trabajadoras conozcan de la existencia del Procedimiento de Actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas en el plazo de un año desde la implantación del Procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

Definición del 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 la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos o gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público, ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Anexo III

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE 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 carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencias en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

Procedimiento de actuación:

En el término de un año desde la publicación del presente convenio, a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.



El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará a nivel de empresa una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Medidas preventivas:

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuviera establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todas las personas trabajadoras conozcan de la existencia del procedimiento de Actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas en el plazo de un año desde la implantación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.