



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de empresa Ymas Sociedad Cooperativa, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Ymas Sociedad Cooperativa (expediente C-021/2026 código 33100712012022), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 19 de agosto de 2026, 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 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—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 Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 23 de septiembre de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-07878.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO DE LA EMPRESA YMAS, SOCIEDAD COOPERATIVA RELATIVO AL CENTRO DE TRABAJO SITUADO EN LLANERA (ASTURIAS) AÑOS 2026-2029

En Llanera a 17 de agosto de 2026 se reúne, previa convocatoria, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Ymas, Sociedad Cooperativa en de la delegación norte sito en polígono de Asipo, c/ A n.º 7, Llanera-Asturias, integrados por los siguientes miembros:

En representación de la Ymas, Sociedad Cooperativa:

D. Sergio Quesada Marcos.

D. Ignacio Álvarez Pereda (Asesor empresa).

Por el delegado de personal:

D. Juan Carlos Rodríguez Gaytón-UGT.

D. Jonatan Vázquez Ardura (Asesor trabajadores).

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 31 artículos, 2 disposiciones y dos anexos.

Artículo 1.—*Ámbito personal y ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo de empresa afecta al centro de trabajo de la empresa "Ymas, Sociedad Cooperativa", 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 ar-

título 1.º 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 (en lo sucesivo, “Estatuto de los Trabajadores” o “ET”).

Artículo 2.—*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 cuatro años, iniciándose con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2026 y finalizando el 31 de diciembre de 2029.

Artículo 3.—*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 agotarán 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 4.—*Forma y denuncia del Convenio Colectivo.*

La denuncia será automática a 31 de diciembre 2029 y 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 5.—*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.

Artículo 6.—*Remuneraciones.*

- Se establece un incremento salarial del 3,00% durante el presente año 2026 (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.
- Para el año 2027, el salario del año anterior (salario base y antigüedad) se incrementará en un 3,00 %.

Sólo para estos dos ejercicios 2026 y 2027 si se diera la circunstancia de un IPC superior al incremento acordado se actualizarán los salarios al IPC resultante.

Para los ejercicios 2028 y 2029 se reunirá la comisión mixta paritaria del convenio de cara a actualizar los aspectos económicos de dichos ejercicios.

Artículo 7.—*Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio se devengarán en cuatrienios a razón de 35,45 euros/mes, los seis primeros cuatrienios, el 7.º cuatrienio y siguientes a 73,50 euros/mes, computándose este concepto en las quince pagas que perciben en el año.

Artículo 8.—*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 9.—*Bonus productividad.*

Para los años 2026 y 2027 se acuerda la creación de un bonus por productividad, fijado en un máximo de un 1,50 % para cada año sobre la masa salarial de la plantilla (salario base + antigüedad) del personal de la delegación norte y siendo únicamente liquidable a cada trabajador por las horas efectivas trabajadas.

La productividad se calculará como coeficiente entre las Ventas de la delegación norte (€) y el coste del personal propio de Ymas en la delegación norte (€).

Si dicho coeficiente se incrementa de un año a otro procederá la liquidación del bonus, del siguiente modo:

- Un 0,75 %, si el cociente de ventas de almacén de la delegación norte del ejercicio 2026 entre el coste total del personal propio de Ymas en la delegación norte en el 2026 es mayor que el reflejado en el ejercicio precedente. Mismo criterio para el cálculo del 2027 con respecto a 2026.
- Un 0,75 %, si el cociente de ventas totales de la delegación norte del ejercicio 2026 entre el coste total del personal propio de Ymas en la delegación norte en el 2026, es mayor que el reflejado en el ejercicio precedente. Mismo criterio para el cálculo del 2027 con respecto a 2026.

Adicionalmente y también para los ejercicios 2026 y 2027 se establece un 0,50 % adicional sobre la masa salarial de la plantilla (salario base + antigüedad) del personal de la delegación norte, condicionado a que las ventas totales de la delegación norte sean superiores en al menos 1,00 % al IPC del ejercicio de cálculo.



Para todos estos cálculos deberá estar cerrado el ejercicio en curso, por lo tanto, si procediera la liquidación, el abono de los mismos tendrá lugar en un recibo diferente al de los haberes mensuales y/o extraordinarios y pagadero en la nómina de enero del ejercicio siguiente.

La cantidad a repartir se hará entre todos los trabajadores y de forma lineal a cada uno, en función a las horas de trabajo efectivo (no computarán como horas efectivas de trabajo entre otros, bajas médicas, vacaciones, permisos retribuidos recogidos en el artículo 14).

Artículo 10.—*Anticipos.*

El trabajador/a 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 11.—*Jornada de trabajo.*

- a) La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, siendo el horario de apertura de las instalaciones de 6:00 de la mañana a 17:00 de la tarde.
- b) Para los viernes de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, el horario será de:
 - 8:00 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 o de 7:00 horas a 15:00 horas, teniendo presente que siempre deberá estar algún trabajador en el horario de 8:00 a 16:00 horas.
- e) El cómputo total de horas anuales, no podrá exceder de 1.770 horas/anuales, fijadas por el Convenio de Comercio del Principado de Asturias. El exceso de las horas trabajadas, se disfrutarán como permiso retribuido.
- f) Al amparo de lo establecido en los artículos 34.2 y 84.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de adaptar la actividad de la empresa a las necesidades organizativas, logísticas y comerciales del mercado, se pacta una distribución irregular de entre un diez por ciento (10 %) y un treinta por ciento (30 %) de la jornada de trabajo anual, preavisando al trabajador con un mínimo de cinco días de antelación. Las horas trabajadas por exceso o por defecto se podrán compensar hasta el 31 de diciembre del año siguiente al de su realización.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada respetará, en todo caso, los períodos mínimos de descanso legalmente establecidos.

En ningún caso se considerarán las horas de compensación de la jornada irregular como horas extraordinarias.

Artículo 12.—*Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborables, computándose a tales efectos las jornadas desarrolladas de lunes a viernes. El período general de disfrute de las mismas se circunscribirá de manera ordinaria entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada ejercicio.

Con el fin de garantizar el derecho al descanso efectivo de la plantilla y optimizar la planificación de los calendarios laborales, en aquellos supuestos en los que una persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal que coincida total o parcialmente con el turno de vacaciones que le hubiese correspondido, la empresa adoptará una postura proactiva orientada a salvaguardar su derecho a las vacaciones. A tales efectos, una vez se produzca el alta médica de la persona trabajadora, la Dirección de la Empresa, en un marco de mutuo acuerdo y atendiendo a las circunstancias organizativas, priorizará la búsqueda y asignación de huecos disponibles para el disfrute de los días de vacaciones que hubiesen quedado pendientes, trasladándose éstas, manera preferente, a partir del 30 de septiembre, fecha en la que, al haber finalizado los turnos ordinarios del grueso de la plantilla, el calendario laboral presenta una mayor disponibilidad.

Todo ello se entenderá sin perjuicio de los límites temporales de derecho necesario establecidos en el artículo 38.3 del estatuto de los Trabajadores, garantizándose en todo caso que la persona trabajadora podrá disfrutar de su saldo vacacional remanente siempre que no hubieren transcurrido más de dieciocho meses a partir del término del año natural en que se hayan originado dichos días de descanso.

Artículo 13.—*Fiestas.*

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas señaladas por la legislación vigente en el calendario laboral para los ejercicios del 2026 al 2029.

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

Los días 24 y 31 de diciembre para los ejercicios del 2026 al 2029 tendrán el carácter de días festivos abonables y no recuperables, pero no computarán a los efectos de los catorce días festivos anuales que fija el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.—*Permisos retribuidos.*

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

- a) Por matrimonio del trabajador/a, 18 días naturales, acumulables a los que le correspondan por período de vacaciones. Este derecho también será aplicable a las parejas de hecho legalmente constituidas y registradas.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, debiendo justificar con el empadronamiento dicha convivencia. En caso de ingreso en la UVI/UCI y REA el plazo máximo será de 10 días laborables. Este permiso podrá ser realizable en un plazo máximo de 15 días desde el hecho causante.
- c) Por fallecimiento de familiares de hasta segundo grado del trabajador/a, 5 días laborables.
- d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado del trabajador/a, 2 días laborables.
- e) Por matrimonio de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.
- f) Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
- g) Consultas médicas:
 1. Por el tiempo indispensable para acudir al médico/a, 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.
 2. Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer y segundo grado, en aquellos casos en que la visita esté 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 33 horas anuales durante toda la vigencia del presente convenio ya que lo que supere esa cifra tendrá la consideración de no retribuida.

- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento una orden o un deber inexcusable de carácter público.
- i) Por libre disposición: dos días al año, a elección del trabajador/a en cualquier época, preavisando, al menos, con una semana de antelación.

En los casos de los apartados b), c), y d), si ocurriesen fuera de la provincia aumentará en 2 días más.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de ámbito sectorial y demás y demás normativa legal vigente.

Artículo 15.—*Plus de asistencia.*

Para los ejercicios del 2026 al 2029 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 1,17 € 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, salvo en los supuestos de permisos y/o vacaciones, no se tendrá derecho a dicho plus. Las cantidades descontadas irán a una bolsa común que se repartirá entre todos los trabajadores según el criterio reflejado en el artículo 9 bonus de productividad.

Artículo 16.—*Dietas viaje y kilometraje.*

Dietas: En tal concepto durante la vigencia del Convenio percibirán los Visitadores/as 20,62 € cuando realicen fuera de su domicilio habitual la comida del medio día, y 59,83 € cuando deban de pernoctar fuera. Los costes por alojamiento, serán por cuenta de la empresa.

Kilometraje: Se establece el precio por kilometraje de 0,39 €/km. Entendiéndose desde el centro de trabajo hasta el destino encomendado por la empresa.

Artículo 17.—Ayuda a personas discapacitadas.

Los trabajadores/as con hijos discapacitados psíquicos o físicos, percibirán una ayuda a cargo de la empresa de 122 euros mensuales.

Artículo 18.—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 132,75 euros por hijo. En caso de hijo a cargo cursando educación infantil percibirán una ayuda anual de 68,95 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 19.—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 dieciocho 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 dieciocho 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 dieciocho 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 20.—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 que establezca la legislación vigente y tendrán la consideración de estructurales, siendo el valor de la hora no inferior a 14,25 €/hora. Cuando este importe de la hora extraordinaria —a causa de la clasificación profesional, momento o circunstancias personales de la persona trabajadora— resulte inferior, se respetará en todo caso el valor de la hora ordinaria que le corresponda.

Artículo 21.—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:
 - 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.

Para los apartados b) 1 y b) 2 el trabajador podrá justificar o aportar la vida laboral trabajada en la empresa Cofedas Sociedad Cooperativa con CIF F33006636 e Ymas Sociedad Cooperativa siendo la suma de ambas empresas la base para el cálculo de los años de servicio en dichos apartados.

Artículo 22.—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 23.—*Seguro colectivo de vida.*

Se pacta un seguro colectivo de vida para los trabajadores/as, cuyo coste anual máximo será de 82,40 euros por persona, a cargo del empresario, siendo obligatorio para el mismo su contratación.

Riesgo asegurado Capital:

- Muerte natural 18.000,00 euros.
- Muerte por accidente (24 horas) o enfermedad profesional 20.082,01 euros.
- Invalidez absoluta o gran invalidez en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional 37.151,73 euros.
- Invalidez permanente total en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional 37.151,73 euros.
- Invalidez parcial en caso de accidente (24 horas) según baremo en base a la calificación del INSS 37.151,73 euros.

El coste anual de 82,40 euros por persona, solo será incrementado por las actualizaciones de las tarifas de la Cía. de seguros (IPC) 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 ejercicios del 2026 al 2029, el coste de seguro superase los 82,40 euros, la Comisión Paritaria se reuniría y resolvería qué hacer.

Artículo 24.—*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.—*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.—*Preaviso de cese.*

Los trabajadores/as que deseen cesar al servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con una antelación de ocho días, si no lo hicieran, se les descontará 1 día por cada día de falta de preaviso.

Artículo 27.—*Acción sindical. Derechos trabajadores.*

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.

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.

Derechos delegados de personal:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

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 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 28.—*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.—*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 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 esté en el ejercicio del cuidado de hijos establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 30.—*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 diversos niveles 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 31.—*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
- 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 levantará acta de la reunión que será firmada por los asistentes.

Disposición adicional única-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 única

En todo lo no estipulado en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de 6 de marzo de 1996 para la sustitución de la ordenanza de Comercio (BOE 9 de abril de 1996) y en el Convenio Colectivo del sector Comercio en General del 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 7 de octubre de 2024.

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 profesionales 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

Nivel (Director-Gerente)

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 (Jefe de Producto-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.

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 (Carretilero-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-Aspirante administrativo 2.º años-aspirante administrativo-Mozo-Ayudante Almacén-Contratos de formación sin regulación específica).

Anexo II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026

Grupo	Nivel	Obs.	Salario base 2026	
			Mes	Anual
I	DIRECTOR-GERENTE		4.982,06 €	74.730,90 €
II	DIRECTOR COMERCIAL		3.208,51 €	48.127,65 €
	JEFE DE COMPRAS			
	JEFE DE CONTABILIDAD			
	INFORMÁTICO		2.244,19 €	33.662,85 €
	JEFE DE ALMACÉN			
	JEFE DE SECC. ADMINISTRATIVA			
III	JEFE DE PRODUCTO		1.970,38 €	29.557,70 €
	CONDUCTOR			
	COMPRADOR			
	CONTABLE			
	DEPENDIENTE MAYOR			
	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.º			
IV	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2.º		1.809,21 €	27.138,15 €
	CARRETERO		1.790,14 €	26.852,10 €
	DEPENDIENTE			
	VISITADOR			
V	AUX. ADMINISTRATIVO		1.582,81 €	23.742,15 €
	MOZO ESPECIALIZADO		1.352,56 €	20.288,40 €
	EMPAQUETADOR. MOZO		1.226,04 €	18.390,60 €
	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO 2.º AÑO		1.140,00 €	17.100,00 €
	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO			
	AYUDANTE DE ALMACÉN			
	CONTRATOS DE FORMACIÓN SIN REGULACIÓN ESPECÍFICA		1.140,00 €	17.100,00 €



Acta final

La mesa negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ymas Sociedad Cooperativa, en Llanera, a 17 de agosto de 2026, reunida en pleno la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo,

Por una parte, en representación de la empresa:

D. Ignacio Álvarez Pereda, Secretario Junta Rectora.

D. Sergio Quesada Marcos, Gerente.

Por otra parte, en representación de todos los trabajadores:

D. Juan Carlos Rodríguez Gaytón, Delegado de Personal-UGT.

D. Jonatan Vázquez Ardura, Asesor.

Manifiestan

I. Que las negociaciones del Convenio Colectivo de empresa han concluido en la presente sesión, por lo que, mostrando el pleno de la Comisión su acuerdo, se procede al levantamiento del acta final por la que se aprueba el Convenio Colectivo de la empresa Ymas Sociedad Cooperativa.

II. Que, el Convenio Colectivo que se firma es fruto del acuerdo por unanimidad de las dos partes negociadoras. Ambas partes desean manifestar su conformidad con el acuerdo alcanzado.

III. A estos efectos, ambas partes reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes.

Acuerdos

Primero.—Las partes acuerdan la aprobación del Convenio Colectivo de la empresa Ymas Sociedad Cooperativa, que es el que se adjunta.

Segundo.—El Convenio Colectivo de Ymas Sociedad Cooperativa extenderá su vigencia al personal incluido en su ámbito de aplicación.

Tercero.—El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se extenderá desde 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, en los términos y con las salvedades recogidas en el mismo, sin perjuicio de la fecha de su firma el 17 de agosto de 2026.

Cuarto.—El contenido del Convenio Colectivo es vinculante en todos sus términos, no siendo susceptible de reservas, salvedades o interpretaciones particulares, más allá de aquellas para las que la Comisión Paritaria esté facultada.

Quinto.—El Convenio original y firmado será remitido a la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias, dependiente Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias para su inscripción y posterior publicación en el BOPA.

Sexto.—La Comisión negociadora del Convenio Colectivo, autoriza a Asesoría Labyfis, S. L., con CIF ****688* siendo su representante D.^a Ángela González Castañón, con DNI ***6815**, para que realice los trámites y registro necesarios del presente Convenio.

Y, en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman el presente acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizadas las reuniones y por aprobado el Convenio Colectivo de la Empresa.

Por los trabajadores

Por la empresa