



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector "Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias" en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias (expediente C\_037/2016, código 33001045011983), 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 2 de diciembre de 2016, 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 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

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 Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 29 de diciembre de 2016.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2017-00055.

#### ACTA DE APROBACIÓN Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2016-2017

En Oviedo, a 2 de diciembre de 2016.

En la sede de CC.OO. de Asturias, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias con la asistencia de las siguientes representaciones:

Por parte social:

Por CC.OO.: D. Carlos Braña Pérez fijándose domicilio a efectos de notificaciones en la calle Santa Teresa, 15-2.º 33005-Oviedo. Correo electrónico cbrana@industria.cc.oo.es

Por SOMA-FITAG-UGT: D. Marcial González Lastra. Correo electrónico salimntacion@somafitagugt.es

Por parte económica:

Asociación Profesional de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias.

D. Carlos Coya Calvo.

D. José Luis Lafuente Suárez (Asesor). Fijando como domicilio a efectos de notificaciones la calle Pintor Luis Fernández, 2-33005-Oviedo (Federación Asturiana de Empresarios). Correo electrónico Lafuente-buenaposada@logiccontrol.es

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

Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en toda su extensión y ámbito el siguiente Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias.



## CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2016-2017

En Oviedo, a 2 de diciembre de 2016.

En la sede de CC.OO. de Asturias, se reúne la comisión deliberadora del Convenio Colectivo Provincial del sector vitícola del Principado de Asturias con la asistencia de las siguientes representaciones:

Por parte social:

Por CCOO: D. Carlos Braña Pérez y D. Agustín Solar Fernández.

Por SOMA-FITAG-UGT: D. Marcial González Lastra.

Por parte económica:

Asociación Profesional de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias

D. Carlos Coya Calvo

D. José Luis Lafuente Suárez (Asesor)

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

Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en toda su extensión y ámbito el siguiente Convenio Colectivo del sector de Vinos del Principado de Asturias y autorizar al Letrado José Luis Lafuente para los trámites necesarios para su inscripción.

## CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Artículo 1.—*Determinación de las partes y ámbito.*

Como se recoge en el Expositivo el presente Convenio está concertado por:

Por parte social: CCOO: representada por D. Carlos Braña Pérez y D. Agustín Solar Fernández; y SOMA-FITAG-UGT: representada por D. Marcial González Lastra;

Por parte económica: Asociación Profesional de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias —Asociación adherida a la FADE— representada por D. Carlos Coya Calvo y D. José Luis Lafuente Suárez (asesor).

El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores de plantas de embotellado y Almacenistas de comercialización y distribución mayorista de vinos y demás bebidas alcohólicas de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, cuyas relaciones laborales se rijan por el Laudo Arbitral para las Industrias Vinícolas, alcohólicas, Licoreras y Sidrerías publicado en el BOE el 28 de junio de 1996.

La regulación de las condiciones establecidas en Convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto de este Convenio, a tenor de lo regulado en el artículo 84.2 T.R.E.T. en las siguientes materias:

- Cuantías de salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o compensación de horas extraordinarias y la retribución, en su caso, del trabajo a turnos.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos en su caso y planificación de las vacaciones.
- La adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- Las medidas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 2.

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de enero de 2016, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, independientemente de la fecha de la firma del mismo.

Este convenio se entenderá denunciado de forma automática a la expiración de su vigencia, manteniendo su eficacia las cláusulas normativas y todo su articulado hasta tanto no sea sustituido por otro de la misma naturaleza.

Una vez expirada la vigencia del Convenio las partes legitimadas constituirán la Comisión negociadora, estableciendo un calendario de negociación. No obstante, podrán iniciar tanto la negociación del Convenio como partes concretas de su contenido cuando por acuerdo de las partes lo estimasen oportuno y sin necesidad de esperar a la finalización del plazo de vigencia pactado.

Artículo 3.

La jornada máxima legal será de 1.792 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, en cómputo anual, calculadas en base a las 40 horas semanales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por razones de servicio y en los supuestos que durante la jornada de la semana hubiese alguna festividad que coincidiera en lunes o viernes, las empresas opcionalmente podrán trabajar el sábado correspondiente a esa semana. Sí el festivo fuese en lunes se trabajaría el sábado de la semana precedente; compensándose en ambos casos con otro día de descanso.



Las empresas acomodarán sus jornadas de trabajo de forma que los horarios aplicados en los días 24 y 31 de diciembre permitirán al personal la finalización de su actividad a las 14 horas como límite máximo. Si los antedichos días fuesen lunes, la empresa podría decidir trabajar la mañana del sábado de la semana precedente, compensándolo con medio día de descanso.

#### Artículo 4.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que venga exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso pérdida de materia prima: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas; cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate:

Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas por la Ley. Se abonarán incrementadas en el porcentaje del 50% sobre el salario real.

#### Artículo 5.

Las vacaciones serán de 30 días naturales para el personal que reúna las condiciones establecidas en la Ley. El período de disfrute, que no podrá comenzar en fiesta, descanso o víspera de ambos, se fijará de común acuerdo entre empresas y trabajadores, siendo el orden de prelación establecido para el disfrute de las mismas, decisión de estos últimos:

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares; en todo caso, al menos cada dos años, estos trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Aquellos trabajadores que disfruten de sus vacaciones entre el 2 de enero y el 30 de abril o entre el 1 de octubre y el 2 de diciembre, tendrán derecho al disfrute de tres días naturales más de vacaciones que no perderán en caso de ser fraccionadas esta por decisión de la empresa.

Los trabajadores conocerán su período de vacaciones con al menos dos meses de antelación. Una vez establecido el calendario de vacaciones será firmado y colocado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

En caso de que trabajador cayera en situación de I.T. durante el tiempo de sus vacaciones, estas se interrumpirán por el período de baja desde el primer día, reiniciándose el disfrute de los días considerados suspendidos una vez realizada la comunicación y presentación a la empresa del parte de alta y previo acuerdo entre ambas partes, en el mismo año o en el primer trimestre de año siguiente.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el importe de la tabla salarial, el premio de antigüedad y el plus de asistencia, y para su disfrute no se podrán dividir en más de dos períodos.

#### Artículo 6.

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

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Dos días ampliables a cuatro por desplazamiento a larga distancia en caso de alumbramiento de su esposa, adopción, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A estos efectos, se entenderá larga distancia la que suponga un recorrido igual o superior a 150 Km. o tránsito a otra Comunidad Autónoma.

- c) Un día ampliable a dos en caso de desplazamiento a larga distancia, en caso de fallecimiento de hermanos del padre o de la madre del trabajador y de su cónyuge.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día natural por matrimonio de padres, hijo o hermano coincidiendo con día laboral.
- f) Medio día para renovación de permiso de conducir al personal comercial y de reparto.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal o público.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional, recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 7.

El calendario de fiestas del año se ajustará estrictamente a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### Artículo 8.

Las empresas garantizarán en los casos de enfermedad el 85% del salario real pactado en el presente convenio en el período comprendido entre el cuarto y el vigésimo primer día, y hasta el 100% a partir de ese día, complementando prestaciones actuales de seguridad social y con un máximo de 12 meses a partir de la baja.

A los efectos de este convenio se entenderá como salario real las cuantías de salario base, antigüedad y plus de asistencia, con las limitaciones del párrafo siguientes.



Si en el transcurso del año natural anterior, el nivel global del absentismo de la empresa, con la excepción del producido como consecuencia de accidente de trabajo y maternidad, sea igual o inferior al 5% en la empresa de 10 o más trabajadores, igual o inferior al 6% en aquellas empresas que cuenten entre cinco y nueve trabajadores o igual o inferior al 7% en aquellas cuya plantilla oscile entre uno y cuatro trabajadores, formará parte del salario real, el plus de asistencia durante el período anual de duración que corresponde.

En caso de accidente o maternidad las percepciones garantizadas alcanzaran el 100% del salario real desde el primer día de la baja así como también en los casos de enfermedad con hospitalización necesaria y debidamente acreditada durante el tiempo de la misma.

## Artículo 9.

En lo referente a seguridad y prevención de riesgos laborales de los trabajadores, se estará a lo regulado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995) y su desarrollo reglamentario. Se incluyen como anexo las recomendaciones oportunas.

## Artículo 10.

Las empresas facilitarán a los trabajadores que lo precisen para la realización de su cometido habitual, y siempre antes del 28 de febrero de cada año, las siguientes prendas de trabajo:

- Al personal obrero masculino: dos monos o batas al año.
- Al personal obrero femenino: dos batas al año.
- Al personal técnico o administrativo: Un guardapolvo o bata, según el caso.
- Al personal de autoventa se le dotará del correspondiente uniforme compuesto de chaqueta, pantalón y camisa, cuya reposición se efectuará anualmente o con mayor periodicidad en caso de deterioro.

También dotará la empresa a los trabajadores que lo precisen de ropa y calzado necesarios, impermeables, para los operarios que estuvieran precisados de trabajar a la intemperie o para el lavado y limpieza de los depósitos.

## Artículo 11.

Para el año 2016 se aplicará, con efectos de 1 de enero de ese año, una nueva tabla salarial que se determinará aplicando a la tabla salarial definitiva de 2014, un incremento igual al 1 por ciento.

En el año 2017 se aplicará una nueva tabla salarial resultado de aplicar a la de 2016, un incremento del 1,10 por ciento.

De aplicación para ambos años 2016 y 2017, se pacta expresamente que quedan exceptuados de revisión el complemento de antigüedad, los pluses de asistencia y transporte, así como las dietas establecidas, quedando fijadas en las cuantías determinadas en la Tabla del presente Convenio.

Las revisiones salariales se llevarán a cabo sin perjuicio de proceder, en su caso, a descontar las cantidades que hubiesen percibido los trabajadores a cuenta de la misma.

El abono de la revisión salarial se hará efectivo, con el indicado carácter retroactivo, dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio o, en su caso, a opción de la empresa, en los dos meses posteriores a la publicación del Convenio o de su revisión, en el BOPA.

## Artículo 12.

Se establece una gratificación especial cuya cuantía se recoge en las tablas anexas para aquellos trabajadores que contraigan matrimonio por primera vez, que se hará efectiva previa presentación del correspondiente libro de familia.

## Artículo 13.

Los conceptos retributivos que se fijan para el presente convenio son los que a continuación se citan:

Salario base: Parte de la retribución del trabajador que en este convenio se fija por día o mes.

Antigüedad: Los complementos personales por antigüedad quedan fijados en cuatro bienios y cuatro cuatrienios en las cuantías fijadas y con el límite señalado en las tablas anexas.

Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia al trabajo en la cuantía indicada en las tablas salariales anexas, por día efectivamente trabajado con presencia física en el centro de trabajo e igual para todas las categorías, también abonable en el período de vacaciones y en los permisos por matrimonio.

Plus de transporte: Las empresas abonarán a sus trabajadores por este concepto, la cantidad indicada en las tablas anexas por día efectivamente trabajado con presencia física en el centro de trabajo.

## Artículo 14.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores tres gratificaciones de 30 días cada una de ellas en los meses de abril, julio y diciembre, los días 15 respectivos, de acuerdo con el salario base y los complementos personales de antigüedad.

Al abonar las gratificaciones extraordinarias, las empresas no descontarán la proporción correspondiente a los días de baja por I.T. cuando se deriven de contingencias profesionales.

Dichas pagas tienen carácter de devengo anual.



## Artículo 15.

Las dietas estarán ligadas al viaje o desplazamiento que, por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar los trabajadores a población distinta a aquella en la que radique su domicilio habitual o centro de trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar bien sea una o dos comidas principales y, en su caso, pernoctar en su domicilio.

Los trabajadores percibirán anticipos en la cuantía que estime equivalente al importe fijado para el servicio a realizar, en el momento de inicio de este, procediéndose a la cuantificación definitiva y abono una vez terminado el precisado servicio.

Las cuantías correspondientes y los tipos de dietas, sin perjuicio de repetirse en las tablas anexas, se establecen a continuación en la cuantía correspondiente a 2016 y 2017.

Dieta entera: Es la que viene determinada por el viaje o desplazamiento que impide al trabajador no solo efectuar las dos comidas principales sino también pernoctar en su domicilio. Importe 69,78 €.

Dieta por comida (o Cena): Se devenga cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Se distinguen comida en servicios provinciales y en servicio fuera de Asturias. Importe comida en Asturias, 10,15 €. Comida fuera de Asturias, 13,36 €.

Dieta por desayuno, 3,21€. Se devengará cuando el servicio sea anterior a las 7 horas.

Dieta por pernoctar fuera de casa, 42,73 €.

## Artículo 16.

Las comisiones, primas o incentivos que correspondan a cualquier cantidad que el personal perciba por caja repartida en cada empresa, no podrán ser inferiores a las establecidas en el momento de la firma de este convenio.

## Artículo 17.

1.—Las multas que se puedan imponer a los conductores-repartidores y personal comercial por los agentes de la autoridad con motivo de aparcamiento indebidos por razones de trabajo y necesidades ineludibles serán a cuenta de la empresa.

2.—Las sanciones impuestas a la empresa por infracciones a la normativa de Seguridad Vial o circulación por carretera con motivo de exceso de carga o mal acondicionamiento del vehículo serán igualmente a cargo de la empresa y no darán lugar a actuaciones disciplinarias frente al trabajador salvo si hubiera existido dolo, imprudencia o desobediencia expresa de órdenes por parte de éste y así se acredite por el empresario.

3.—Dada la obligación del propietario del vehículo de comunicar a las autoridades cuando así lo requieran, la identidad del conductor infractor, y con el fin de que éste pueda ejercitar el derecho a defensa, el empresario trasladará al mismo la notificación realizada sobre la infracción referida y la fecha en que se ha producido, así como cuantas comunicaciones haya recibido relativas al expediente sancionador. De no hacerlo, conllevando la indefensión del trabajador por imposibilidad de formular alegaciones en su defensa en plazo hábil, la empresa vendrá obligada al pago de la sanción pecuniaria aun cuando la actuación objeto de expediente no estuviera comprendida en las previsiones del párrafo primero. Si la sanción conllevase retirada de carnet se aplicarán los párrafos 5 y 6 de este artículo.

4.—Igualmente el trabajador habrá de informar a la empresa de la conclusión del expediente sancionador y su resolución a efectos de lo previsto en los párrafos siguientes.

5.—En los supuestos de privación temporal del permiso de conducir a trabajadores comerciales o de transporte, las empresas garantizarán un puesto de trabajo hasta seis meses, percibiendo en tanto dure esta circunstancia, el salario del puesto al que fuera destinado, salvo que se demuestre la imposibilidad del cambio del puesto de trabajo, en cuyo caso las empresas otorgarán la excedencia con reserva de puesto de trabajo desde el primer día.

6.—En caso de privación superior a seis meses, estas empresas concederán excedencia con reserva del puesto de trabajo e incorporación inmediata para el trabajador una vez terminada la privación, salvo en los casos de reincidencia en período igual o inferior a dos años, embriaguez o toxicomanía.

## Artículo 18.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidades físicas o psíquicas y que tengan derecho a prestación económica por tal concepto de la Seguridad Social, percibirán un complemento mensual de la empresa en la cuantía establecida en las tablas anexas.

## Artículo 19.

Todos los trabajadores de la empresa podrán beneficiarse de un descuento del 15% en la compra de vinos comunes con un máximo de treinta litros al mes. En el resto de los productos de la empresa, el descuento será del 5%.

## Artículo 20.

El presente convenio forma un todo orgánico que a todos los efectos ha de ser interpretado en su totalidad. Las condiciones económicas pactadas en el mismo sustituyen y compensan a todas las retribuciones que con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, vinieran rigiendo.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que en conjunto y cómputo anual vinieran percibiendo los trabajadores y que superen lo pactado en este convenio.

## Artículo 21.

Las empresas podrán contratar a los trabajadores que precisen para el desarrollo de la actividad productiva, con la comunicación a los representantes de los trabajadores y entrega de una copia básica del contrato donde figuren las condiciones de trabajo, al igual que la comunicación de la finalización del mismo, junto con el finiquito y la liquidación correspondiente.

## Artículo 22.

Se crea una comisión paritaria como órgano de mediación, conciliación e interpretación, así como para vigilar el cumplimiento del convenio. Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes al convenio y su ámbito, quedando compuesta por un representante de CC. OO; otro de U.G.T. y dos de APAEVA, que se designarán en el momento oportuno.

Con atención específica de las competencias que se reconocen a la Comisión Paritaria a efectos de descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de trabajo:

Las empresas que, careciendo de representación legal de los trabajadores, ante la situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas por la observancia del régimen salarial previsto en el Convenio y pretendiesen inaplicarlo o en su caso planteasen una modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo, deberán, con carácter previo, someter al criterio de la Comisión Paritaria tal pretensión, la cual aceptará o denegará la misma.

Las empresas que pretendiendo el descuelgue salarial o la modificación sustancial de condiciones de trabajo a tenor de lo prevenido en el artículo 41 TRET/2015, y no hayan logrado acuerdo con los representantes de los trabajadores, someterán a decisión de la Comisión Paritaria su solicitud.

El procedimiento ante la Comisión Paritaria será el siguiente:

La solicitud especificará las causas que motivan la petición, el tiempo y personal afectado por la misma, la propuesta específica de salarios, así como una programación de la convergencia progresiva hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio, sin que la inaplicación pueda superar la vigencia del Convenio y en todo caso dos años.

Junto con la petición las empresas deberán presentar el Balance y cuentas de resultados, debidamente auditados (en caso de que fuera obligatorio para ellas la auditoría), o en su caso las declaraciones de IRPF de los últimos tres años y un plan de viabilidad para que, en un plazo de 15 días, la Comisión Paritaria se pronuncie al respecto.

Para que pueda aprobarse la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo o la excepción de aplicación salarial señalada será necesario que concurren las siguientes circunstancias.

- 1.º Que las dificultades económicas sean ciertas y sobrevenidas como consecuencia de factores de mercado o producción no imputables a negligencia, mala fe, o deficiente gestión empresarial.
- 2.º Que las mencionadas dificultades existan en el momento de solicitar la no aplicación del régimen salarial del Convenio o la modificación de condiciones y en los seis meses anteriores o en su caso que se prevea el advenimiento de los problemas económicos que determinen la petición para los próximos meses.

En función de las circunstancias concurrentes y la documentación señalada la Comisión Paritaria, que podrá llamar a consulta, tanto a la empresa peticionaria como a la representación de los trabajadores para llegar a una decisión que, de ser estimatoria de la petición presentada, establecerá como mínimo en su caso:

- a) Duración de la Exoneración de aplicación del régimen salarial del convenio o determinación de las condiciones colectivas que quedan modificadas y su duración temporal en su caso.
- b) Criterios de aplicación del acuerdo salarial que, en su caso, será proporcional en función de los niveles retributivos existentes.
- c) Fecha de reanudación de aplicación del convenio y, si se superasen las circunstancias motivadoras del descuelgue, calendario de la convergencia en la recuperación de los niveles salariales del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que podrá contar con asesores con voz, pero sin voto, a estos efectos, requerirán la mayoría de sus miembros.

Cualquier pacto o acuerdo celebrado al margen del procedimiento aquí señalado será considerado nulo.

La Comisión Permanente podrá acordar el sustituir su decisión por someter la cuestión objeto de controversia a la mediación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.

## Artículo 23.

Se concertará obligatoriamente en cuanto términos y cuantías, una póliza de Seguros a tenor de las garantías establecidas en el anexo de Garantías del presente Convenio. En aquellas empresas en las que existieran pólizas de seguros de vida en favor de los trabajadores, no coincidentes en los términos o cuantías con los fijados en el convenio, los comités de empresa o delegados de personal optarán de forma expresa para la vigencia de cada convenio por una u otra póliza, de forma alternativa y considerando cada una de ellas en su conjunto.

## Artículo 24.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores y/o de las centrales sindicales que ostente la representación, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.



El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros de la entidad bancaria a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La orden de descuento tendrá vigencia en tanto en cuanto no sea expresamente revocada por el trabajador.

## Artículo 25.

En todo lo no previsto, durante la vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en Laudo Arbitral publicado en BOE el 28 de mayo de 1996.

### ANEXO ACCIÓN SINDICAL

Delegados de personal-La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga más de diez y menos de 50 trabajadores, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrán haber un delegado en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Comités de empresa-El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Los delegados de personal que ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y los comités de empresa, tendrán la composición y competencia establecido en el Estatuto de los trabajadores texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante el Estatuto de los Trabajadores), eligiéndose sus miembros mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Tendrán capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias y observarán sigilo profesional, aún después de dejar de ostentar estos cargos y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

Tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, a saber:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por renovación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del precitado Estatuto. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, a tenor de lo fijado en el párrafo e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial, cada uno de los delegados o miembros del comité de empresa en aquellas empresas de menos de 100 trabajadores, disfrutara de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse en uno o varios miembros de la misma central sindical a que pertenezca, previa comunicación de estas a la empresa.

El nombramiento para el desempeño de un cargo sindical de ámbito nacional, provincial o de comunidad autónoma, dará derecho a la excedencia forzosa, y conservación del puesto de trabajo y computo de la antigüedad de su vigencia.

#### *Secciones Sindicales*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, que tendrán los derechos siguientes:

- Contar con tablón de anuncios que pondrá a su disposición la empresa, con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores al mismo.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo, a la excedencia forzosa en los términos aludidos y a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la consideración de los permisos retribui-



dos que sean necesarios para el adecuado ejercicio como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupe a más de 10 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados, a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan, estarán representados a todos los afectados por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, a tenor de lo regulado en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Respecto a las garantías, condiciones, elección y en general materia de representación, son expresamente aplicables las normas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/85, de Libertad sindical y demás disposiciones de desarrollo de las mismas.

### *Formación*

Con el objeto de facilitar la formación profesional continua y el reciclaje profesional las empresas contarán con una bolsa de horas retribuidas de hasta quince al año por trabajador, para la realización por parte de sus operarios de cursos de formación profesional directamente relacionados con su actividad profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua de las Industrias de Alimentación y Bebidas, y a tal efecto se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio para que, con carácter previo a la ejecución o presentación de Planes de Formación, tanto de empresa como agrupados, conozca y evalúe los mismos. Igualmente podrá elaborar y proponer cuantas orientaciones y acciones formativas acuerde, ejerciendo una labor de seguimiento y vigilancia en el cumplimiento de los planes aprobados.

La Comisión Paritaria podrá disponer de los asesores que cada parte determine, expertos en formación, con voz pero sin voto.

### *Contratación*

Los contratos para la formación y el aprendizaje realizados de acuerdo al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores desarrollado por el R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre, tendrán las siguientes características:

- a) No podrá contratarse bajo esta modalidad para cubrir puestos de trabajo que hayan quedado vacantes por expedientes de regulación.
- b) Quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos correspondientes a las siguientes categorías:
  - Conserje.
  - Peón especializado.
  - Personal de limpieza.

Salvo que se concierten con trabajadores que no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, en cuyo caso la formación teórica tendrá por objeto completar dicha educación.

Se podrá formalizar este contrato con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 (menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), no existiendo límite de edad cuando se trate de una persona discapacitada, colectivos de exclusión social en empresas de inserción o se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo. Su duración mínima será de seis (6) meses y la máxima de tres (3) años, pudiendo establecerse un máximo de dos (2) prórrogas de duración no inferior a seis (6) meses, hasta completar el período máximo de contratación de tres (3) años.

La retribución será el importe del SMI, vigente en cada momento, calculándose en todo caso el complemento previsto en el artículo 9 para las situaciones de I.T., sobre dicho importe.

Los Contratos eventuales por circunstancias de la producción, del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a los que se refiere el artículo 15 del T.R.E.T./2015 podrán formalizarse por una duración máxima de 8 meses en un período de referencia de 12 meses.

Al amparo del artículo 15.1 a) del T.R.E.T./2015 podrán formalizarse contratos temporales para obra o servicio determinado por la apertura de una nueva ruta territorial de reparto o distribución comercial a ampliar a las existentes en la empresa, así como por la introducción de un nuevo producto a comercializar por la empresa, de suficiente entidad como para precisar una atención concreta o particularizada, con la duración máxima de un año.

El contrato para primer empleo regulado en el Real Decreto-ley 4/2013, de 23 de febrero, tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de doce.

El Grupo Profesional IX será aplicable a los trabajadores, no contratados para la formación, que cuenten 16 años como mínimo y hasta el cumplimiento de los 18 años.

### ANEXO GRUPOS PROFESIONALES

En cumplimiento de la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo se procede a adaptar el sistema de Categorías Profesionales que venía siendo aplicada, a los Grupos Profesionales que a continuación se definen:

Grupo I. Dirección General, Gerencia. Personal que planifica, organiza, ejecuta la política general de la empresa.

Grupo II. (Equivalente a las categorías anteriores Técnico Superior, titulado superior; Jefe superior de Administración; Jefe superior comercial). Personal responsable y encargado del desempeño de las funciones propias de una rama o



aspecto concreto de la actividad de la empresa en dependencia de los anteriores y en conexión con los paralelos ámbitos de la misma

Grupo III (Equivalente a las categorías anteriores de Titulado medio; encargado de bodega; de laboratorio; Jefe de administración; Jefe de Ventas). Personal que bajo la supervisión de los anteriores ejecuta, controla el desempeño de las funciones concretas que se derivan de la aplicación de la política general al proceso o aspecto particular empresarial.

Grupo IV (Equivalente a las categorías anteriores de Oficial 1.ª de administración; Inspector de ventas) Personal que en el desempeño de su función ostenta cualificación especial y realiza control directo sobre personas o funciones específicas de la actividad empresarial.

Grupo V (Equivalente a las categorías anteriores de Viajante; Capataz; Oficial 2.ª administración; Oficial 1.ª-chófer-repartidor). Personal que desempeña su actividad profesional con cualificación o experiencia determinadas en el desarrollo de su concreta prestación en el ámbito empresarial en la que presta servicios.

Grupo VI (Equivalente a las categorías anteriores de Auxiliar. administrativo; Conserje; Oficial 2.ª chófer-repartidor) Personal que realiza actividades con determinada especialización en trabajos o áreas concretas.

Grupo VII (Equivalente a las categorías anteriores de Oficial de Tercera; Peón Especialista) Personal de producción, embotellado o almacenamiento que desempeña las funciones básicas con una concreta especialización.

Grupo VIII (Equivalente a las categorías anteriores de Peón; Ayudante de repartidor; personal de limpieza) Personal que en las labores de embotellado, almacenamiento o reparto realiza funciones básicas o complementarias de las especializadas.

Grupo IX. Personal de menos de 18 años. Personal que contando con más de 16 años y menos de 18 años, lleva a cabo las funciones referidas en el Grupo anterior con las limitaciones propias de su edad, constitución o proceso de maduración.

La asignación del trabajador al Grupo Profesional se determinará en función de los siguientes criterios: I.—Conocimientos (distinguiendo entre formación y experiencia); II.—Iniciativa/Autonomía en el desempeño de sus funciones; III.—Complejidad de las labores a realizar; IV.—Responsabilidad y/o Mando

La equivalencia al Grupo Profesional sobre Categorías no expresamente contempladas, se tomará a la categoría inmediatamente superior. No obstante, las discrepancias de encuadramiento se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio previamente al ejercicio de acciones judiciales, en su caso.

ANEXO TABLAS SALARIALES PARA 2016 Y 2017

Grupos	Tablas 2016	Tablas 2017
GRUPO I	Salario a pactar	Salario a pactar
GRUPO II	1.457,80	1.473,83
GRUPO III	1.285,81	1.299,95
GRUPO IV	1.155,44	1.168,14
GRUPO V	1.090,90 €/mes o 32,66 €/día	1.102,90 €/mes o 33,02 €/día
GRUPO VI	961,78 €/mes o 31,37 €/día	972,36 €/mes o 31,71 €/día
GRUPO VII	30,72 €/día	31,05 €/día
GRUPO VIII	29,83 €/día	30,15 €/día
GRUPO IX	22,98 €/día	23,23 €/día
PLUS DE ASISTENCIA	5,16 €	5,16 €
PLUS DE TRANSPORTE	4,40 €	4,40 €
BIENIOS DE ANTIGÜEDAD	35,67 €	35,67 €
CUATRIENIOS DE ANTIGÜEDAD	71,37 €	71,37 €
MÁXIMA CUANTÍA DE ANTIGÜEDAD	428,18 €	428,18 €
DIETA ENTERA	69,78 €	69,78 €
COMIDA	13,36 €	13,36 €
CENA	13,36 €	13,36 €
DESAYUNO	3,21 €	3,21 €
PERNOCTA	42 €	42 €
COMIDA DENTRO DE LA PROVINCIA	10,15 €	10,15 €
GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO	151,04 €	152,70 €
COMPENSACIÓN POR DISCAPACIDAD DE HIJO	62,80 €	63,49 €

ANEXO DE GARANTÍAS QUE SE DEBEN CUBRIR POR EL SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES EN EL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE ALMACENISTAS EMBOTELLADORES DE VINOS DE ASTURIAS

— Muerte Natural: 6.000 euros. (Se entiende por muerte natural, el fallecimiento del asegurado por cualquier causa. Queda excluido el fallecimiento como consecuencia de suicidio ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el contrato).

— Muerte por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por accidente no laboral: 12.000 euros, cobertura que alcanzará la suma de 18.000 euros al complementarse con la anterior.



— Incapacidad permanente absoluta para todo trabajador y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 18.000 euros.

— Incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 9.000 euros.

— Lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes, según baremo, causado por accidente laboral, en base a 12.000 euros.

## ANEXO RECONOCIMIENTO MEDICO

Consistirá, como mínimo, en:

### *Analítica básica*

1.—Sangre.—Fórmula: Recuento N.º Glóbulos Blancos y recuentos diferenciales.

N.º Glóbulos Rojos

Volumen corpuscular medio

Concentración de hemoglobina corpuscular.

— Hemoglobina

— Hematocritos

— N.º plaquetas.

VSG (Velocidad de sedimentación globular).

Bioquímica:

— Glucosa GOT

— Colesterol GPT

— Ac. Úrico LDH

— Creatinina Fosfatasa alcalina

2.—Orina

Osmolaridad

PH

Proteínas

Sangre

Bilirrubina

Sedimento

3.—Citología:

### *Exploraciones*

1.—Exploraciones generales con auscultación cardiaca y pulmonar y toma de tensión arterial.

2.—Oftalmología: agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.

3.—Otorrinolaringología: audiometría, otoscopia y laringoscopia.

4.—Exploración funcional respiratoria.

5.—Exploración ginecología y mamaria.

## *Anexo*

### RECOMENDACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Dado que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto la seguridad y la salud de los trabajadores, para lo que establece los principios generales relativos a la prevención, con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, y para el cumplimiento de esos objetivos en el ámbito sectorial objeto de la presente negociación, pasamos a indicar una serie de normas preventivas en beneficio de todos.

### RIESGOS DERIVADOS DE LOS PROCESOS DE ENVASADO, EMBOTELLADO Y DISTRIBUCIÓN

En las cadenas de envasado, embotellado y distribución los accidentes pueden producirse al intentar corregir alguna interferencia que se haya producido en el proceso con la máquina en funcionamiento, o en operaciones de limpieza, o al realizar operaciones de engrase y mantenimiento.

Los riesgos derivados son, generalmente, los de atascamiento en maquina, los contactos con las transmisiones y superficies móviles de los sistemas transportadores, la proyección de materiales por roturas y explosiones de envases, los cortes, las quemaduras con líquidos o superficies calientes, con productos químicos y las caídas.

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Colocar pantallas en las máquinas que impidan los atascamientos.

Interruptores de la cadena que puedan ser utilizados en caso de emergencia.

Evitar el funcionamiento de la máquina al realizar tareas de limpieza y mantenimiento.

I.—Máquinas desempacadoras.

Son máquinas automáticas o semiautomáticas, que extraen los envases de las cajas, depositándolos seguidamente sobre cintas transportadoras.

Los riesgos más habituales son los cortes producidos por envases rotos y atascamientos al intentar rectificar un funcionamiento defectuoso.

Medidas preventivas:

Colocar pantallas en las máquinas que impidan los atascos.

Disponer interruptores de parada de la cadena que puedan ser utilizados en caso de emergencia.

Colocar defensas o pantallas protectoras que impidan introducir algún miembro en la zona de operaciones.

No retirar los envases del interior cuando esta esté en movimiento.

Cuidar el mantenimiento y revisión periódico de la máquina.

II.—Lavadoras.

Son máquinas destinadas al lavado de envases, utilizan, generalmente, vapor de aguas, soluciones cáusticas a elevadas temperaturas.

Los riesgos más comunes son las irritaciones de la piel así como quemaduras ocasionadas por los productos empleados y las altas temperaturas a las que se trabaja.

Medidas preventivas.

Revisiones periódicas de los sistemas de tuberías y el resto de las instalaciones.

Aislamiento y señalizaciones de las tuberías de vapor.

Dispositivos de control de la máquina a fin de poder detenerla en caso de emergencia.

Detener la máquina para sacar cualquier cosa o realizar su limpieza.

Usar equipos de seguridad personal para protegerse al cargar o evacuar los tanques que contengan los productos detergentes.

Para efectuar trabajos en lavadoras es necesario cortar la corriente, bloquear con cerradura los interruptores y colocar letreros visibles en los que indiquen que se están realizando trabajos.

Realizar un mantenimiento periódico de las lavadoras.

III.—Máquinas de llenado y cierre de botellas.

Estas máquinas cumplen la doble misión de llenar y taponar herméticamente los envases.

El tapón es realizado por una máquina que normalmente tiene incorporada la llenadora.

Algunos de los riesgos a considerar son las explosiones de botellas, los atascamientos y contactos con elementos móviles de la máquina o cortes por contacto con trozos de vidrio procedentes de la máquina.

Medidas preventivas:

Usar protecciones individuales (guantes, por ejemplo).

Colocar defensas en las máquinas para evitar la proyección de trozos de vidrio.

Proteger la máquina en las zonas donde se puede producir atascamientos.

Parar la máquina cuando tenga que retirar trozos de vidrio del interior.

En caso de realizar trabajos de mantenimiento será necesario desconectar la corriente eléctrica, bloquear los interruptores colocar letreros de señalización de trabajos.

IV.—Empacadora.

Son máquinas automáticas o semiautomáticas que introducen en las cajas un número determinado de productos envasados.

Tanto los riesgos como las medidas preventivas son los mismos que los descritos para las máquinas desempacadoras del capítulo I.

V.—Máquinas cerradoras de cajas.

Aquellas máquinas mediante encolado, encintado y engrasado realizan el cerrado de las cajas que previamente han llenado de envases las máquinas empaquetadoras.



Los riesgos derivados pueden ser atascamientos al intentar colocar mejor los envases o sacar de las mismas cajas atascadas en estado defectuoso.

Medidas preventivas:

Comprobar el estado de las cajas de su entrada en la máquina.

Eliminar las cajas que presenten imperfecciones.

En caso de atascos interrumpir la operación, parar la máquina y deshacer el atasco.

Procurar no derramar los adhesivos utilizados para cerrar las cajas, con el fin de evitar deslizamientos y caídas.

Realizar un mantenimiento periódico de las máquinas.

VI.—Máquinas de embotellado.

Las operaciones que realizan estas máquinas consisten en introducir el producto en bolsas, normales de plástico.

Los riesgos que entrañan más peligrosos son los derivados de la operación de cierre de los envases. También es un riesgo tipo el contacto directo con las herramientas utilizadas para soldar bolsas, al introducir las manos en las zonas de operaciones para eliminar irregularidades que produzcan en el llenado.

Medidas preventivas:

Colocar defensas transparentes en las máquinas para evitar entrar en contacto con ellas.

VII.—Máquinas de envolver y etiquetar.

Son las máquinas encargadas de envolver y aplicar al envase. si éste no lo lleva ya impreso, las etiquetas correspondientes.

Medidas preventivas:

Proteger adecuadamente las estrellas de entrada y salida.

Comprobar el estado y colocación de las protecciones antes de poner en marcha la máquina.

Evitar acumulación de envases en la cinta transportadora de entrada en la máquina.

Utilizar pantallas de protección.

Detener la máquina para retirar envases defectuosos o trozos de vidrio.

VIII.—Transportadores.

Los transportadores accionados por motores eléctricos se utilizan para mover cajas y envases en las cadenas de envasado.

Los riesgos más frecuentes son los atascamientos por las poleas, correas u otros órganos móviles.

Medidas preventivas.

Cubrir los elementos móviles.

Detener los sistemas transportadores para realizar tareas de limpieza o engrasado.

No subir ni caminar ni cruzar por los sistemas transportadores.

Regular la velocidad de los transportadores.

Mantener perfectamente limpios y engrasados sus órganos.

No deben usarse prendas anchas, ni sueltas, en la proximidad de los transportadores.

IX.—Distribución (Repartidores).

Esta función se refiere a la distribución y reparto de las mercancías desde la planta a los clientes por nuestros repartidores.

Los riesgos más comunes son las caídas, lesiones en las manos y en otras partes del cuerpo por caídas de cajas, así como lesiones en zonas lumbares.

Medidas preventivas:

Utilizar, en todo el proceso de carga y descarga, de guantes, para evitar las lesiones tan comúnmente se producen en los dedos.

Utilización en cualquier operación en la que se soporten pesos, de la faja de cuerpo protectora de la zona dorso-lumbar.

X.—Oficina.

Como medidas protectoras deben colocarse filtros en las pantallas de ordenadores, y sillas especiales para las personas que ocupen estos puestos de trabajo y deben permanecer mucho tiempo sentados.

XI.—Equipos de protección.

Pantallas protectoras, son recomendables en aquellas tareas en las que pueda producir proyecciones de partículas.



Protectores auditivos, se utilizarán en las zonas de la planta donde el nivel de ruidos sea muy elevado.

Botas impermeables y antideslizantes, deben utilizarse en tareas de limpieza y en zonas de gran humedad.

Ropa impermeable, se utilizará en tareas en las que se entre en contacto con detergentes.

Guantes, se utilizarán en aquellas tareas que requieran contacto con superficies que presente irregularidades, aristas cortantes o con elementos húmedos o detergentes, también en la manipulación de envases y cajas.

Faja de cuero, ayuda a proteger la zona dorso-lumbar y se utilizará en todas aquellas tareas que conlleven el soportar peso.