



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2018, 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 2018-2020 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 2018-2020 (expediente C-039/2018, 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 26 de noviembre de 2018, 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 11 de abril de 2018, 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, 3 de diciembre de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-12680.

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2018-2020

En Oviedo, a 26 de noviembre de 2018.

En la sede de CC.OO. de Asturias, siendo las 13:15 horas del presente día 26 de noviembre de 2018, se reúne, previa convocatoria al efecto, la comisión deliberadora del Convenio Colectivo Provincial del sector vinícola del Principado de Asturias con la asistencia de las siguientes representaciones:

Por parte social:

- Por CC.OO.: D. Carlos Braña Pérez y D. José Manuel Cima 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 y D. Javier Hurlé Mosqueira (Asesor).

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

Acuerdan

Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en toda su extensión y ámbito el siguiente Convenio Colectivo del sector de almacenistas y embotelladores de vino del Principado de Asturias y, autorizar al Graduado Social, D. Javier Hurlé Mosqueira, para los trámites necesarios para su inscripción.



CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2018-2019-2020

Índice convenio

Capítulo I: Condiciones generales

- Artículo 1: Ámbito de aplicación
- Artículo 2: Vigencia y denuncia
- Artículo 3: Interpretación convenio
- Artículo 4: Derecho supletorio

Capítulo II: Régimen trabajo

- Artículo 5: Jornada
- Artículo 6: Horas extras
- Artículo 7: Vacaciones
- Artículo 8: Permisos retribuidos
- Artículo 9: Calendario de fiestas

Capítulo III: Régimen Económico

- Artículo 10: Conceptos retributivos
- Artículo 11: Retribuciones e incremento salarial
- Artículo 12: Pagas extraordinarias
- Artículo 13: Dietas y desplazamientos
- Artículo 14: Comisiones, primas e incentivos

Capítulo IV: Otros aspectos del contrato de trabajo

- Artículo 15: Procedimiento contratación
- Artículo 16: Gratificación por matrimonio
- Artículo 17: Ayudas discapacidad hijos
- Artículo 18: Descuentos
- Artículo 19: Sanciones y multas

Capítulo V: Seguridad y salud laboral

- Artículo 20: Prevención riesgos laborales
- Artículo 21: Complementos IT
- Artículo 22: Ropa de trabajo

Capítulo VI: Otras disposiciones

- Artículo 23: Comisión paritaria
- Artículo 24: Seguro convenio
- Artículo 25: Cuota sindical

Anexos

- Anexo I: Acción sindical
- Anexo II: Formación
- Anexo III: Contratación
- Anexo IV: Igualdad, no discriminación y violencia de género
- Anexo V: Grupos profesionales
- Anexo VI: Tablas salariales
- Anexo VII: Coberturas seguro convenio
- Anexo VIII: Reconocimiento médico
- Anexo IX: Prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

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 el presente convenio colectivo, serán las resultantes de la negociación del mismo y la aplicación de la normativa legal vigente, conforme al R.D. Leg. 2/2015, de 23 octubre.

Artículo 2.—*Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de enero de 2018, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, 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.—*Interpretación Convenio.*

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 4.—*Derecho supletorio.*

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.

CAPÍTULO II. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 5.—*Jornada.*

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. Si 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 6.—*Horas extras.*

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:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 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.
- 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 7.—*Vacaciones.*

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 IT 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 8.—*Permisos retribuidos.*

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 nacimiento de hijo/a, 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, 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.
- i) Víctimas violencia de género: Las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.
- j) Todo trabajador que mantenga una unión de hecho, inscrita en el registro oficial de parejas de hecho, podrá disfrutar de permiso retribuido por los mismos supuestos establecidos en los puntos anteriores aplicables en los casos de uniones mediante matrimonio.

Artículo 9.—*Calendario de fiestas.*

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

CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 10.—*Conceptos retributivos.*

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 11.—*Retribuciones e Incremento salarial.*

Las retribuciones pactadas en el presente convenio sustituirán a las que venían figurando en el convenio anterior. Se devengarán por el trabajo ejecutado a rendimiento y jornada normal.

Las retribuciones para el año 2018, serán las que figuren en la tabla salarial (anexo VI tabla salarial) del año 2017, incrementadas en el 1,50% de subida porcentual.

Si a 31 de diciembre de 2018 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,50%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2018, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 2%.

Las retribuciones para el año 2019, se verán incrementadas en el 1,50% de subida porcentual respecto a la tabla salarial del año 2018.

Si a 31 de diciembre de 2019 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,50%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2019, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 2%

Las retribuciones para el año 2020, se verán incrementadas en el 1,50% de subida porcentual respecto a la tabla salarial del año 2019.



Si a 31 de diciembre de 2020 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,50%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020, garantizando el IPC real del año hasta un incremento máximo del 2%

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.—*Pagas extraordinarias.*

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 13.—*Dietas y desplazamientos.*

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.

Durante la vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes tipos de dieta:

- 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.
- 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.
- Dieta por desayuno: Se devengará cuando el servicio sea anterior a las 7 horas.
- Dieta por pernoctar fuera de casa.

Las cuantías correspondientes se reflejarán en el anexo VI Tablas Salariales

Artículo 14.—*Comisiones, primas e incentivos.*

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.

CAPÍTULO IV. OTROS ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 15.—*Procedimiento contratación.*

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 16.—*Gratificación por matrimonio.*

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

Artículo 17.—*Ayuda por discapacidad de hijo.*

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 18.—*Descuentos.*

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 19.—*Sanciones y multas tráfico.*

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 verdaderas razones de trabajo y circunstancias ineludibles, serán a cuenta de la empresa.



2. Las sanciones 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 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 puntos 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.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 20.—*Prevención de riesgos laborales.*

En lo referente a seguridad y prevención de riesgos laborales de los trabajadores, se estará a lo regulado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1.995) y su desarrollo reglamentario. Se incluyen como anexo las recomendaciones oportunas.

Artículo 21.—*Complementos de IT.*

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 siguiente.

Si en el transcurso del año natural anterior, el nivel global del absentismo de la empresa, excluido el accidente de trabajo y la maternidad, es 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, 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 22.—*Ropa de trabajo.*

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, dos equipaciones completas al año, conforme a las necesidades del puesto y adaptadas a los requerimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

CAPÍTULO VI. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 23.—*Comisión paritaria.*

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, control y vigilancia del presente convenio, que estará integrada por los siguientes representantes de las partes:

- Por APAEVA, 2 representantes.
- Por las centrales sindicales 2 representantes, uno de cada sindicato UGT y CC.OO.

Resolución de Conflictos:

En caso de producirse discrepancias en el seno de la comisión paritaria, las partes firmantes del presente convenio someterán en un plazo máximo de quince días, dichas discrepancias al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos SASEC, para la resolución de conflicto laborales de índole colectivo o plural, que pudieran producirse, así como de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias del SASEC, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en el artículo 63 LJS, incluidas aquellas discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 del R.D. Leg 2/2015, de 23 octubre, y no hayan logrado acuerdo con los representantes de los trabajadores, someterán a decisión de la Comisión Paritaria su solicitud.

Procedimiento ante la Comisión Paritaria:

1. 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.
2. 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.
3. 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:
 - a) 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.
 - b) 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 24.—*Seguro convenio.*

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 25.—*Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores y/o de las centrales sindicales que ostente la representación, las empresas contarán 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.

Anexo I 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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:

- a) 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.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en la 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 retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio como negociadores, siempre que la empresa esté 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 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones de desarrollo de las mismas.

Anexo II

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 agrupado, 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.

Anexo III

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, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, 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 21 para las situaciones de IT, 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 R.D. Leg 2/2015, 23 octubre, podrán formalizarse por una duración máxima de 9 meses en un período de referencia de 12 meses.

Al amparo del artículo 15.1 a) del R.D. Leg 2/2015, 23 octubre, 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 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, 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 IV

IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GENERO

Garantías.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar.



Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Dicha investigación no deberá exceder de 20 días.
- d) Garantía de actuación en un plazo máximo de 10 días tras la finalización y conclusiones de la investigación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género.

Las partes firmantes se comprometen a contribuir a erradicar una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, como es la violencia hacia las mujeres, por medio de las medidas recogidas en el presente artículo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos anteriormente expuestos.

Tan pronto la dirección de la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género, se informará a la Representación de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este artículo, como garantía y protección de la víctima.

La trabajadora acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: Orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento.

Se ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Tanto los retrasos, como las ausencias, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas y retribuidas, y no se computarán como faltas de asistencia o puntualidad.



Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación, tales como asistencia a juzgados, comisarías, servicios asistenciales, etc. Dichos permisos tendrán la consideración de retribuidos a todos los efectos.

Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción.

Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

Las empresas velarán por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación. Se le proporcionará la formación necesaria en el momento de su reincorporación.

Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este artículo, se aplicará la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Cuota de Reserva a Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores y trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores/as con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario y empresaria, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Anexo V

GRUPOS PROFESIONALES

En cumplimiento de la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, revisión vigente desde 29 junio 2017, 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:

1. Conocimientos (distinguiendo entre formación y experiencia).
2. Iniciativa/Autonomía en el desempeño de sus funciones.
3. Complejidad de las labores a realizar.
4. 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 VI

TABLAS SALARIALES PARA 2018, 2019 Y 2020

| Grupo | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Grupo I | Salario a pactar | Salario a pactar | Salario a pactar |
| Grupo II | 1.495,93 | 1.518,37 | 1.541,11 |
| Grupo III | 1.319,44 | 1.339,24 | 1.359,32 |
| Grupo IV | 1.185,66 | 1.203,44 | 1.221,49 |
| Grupo V | 1.119,44 €/mes o 33,51 €/día | 1.136,23 €/mes o 34,01 €/día | 1.153,27 €/mes o 34,52 €/día |
| Grupo VI | 986,94 €/mes o 32,18 €/día | 1.001,74 €/mes o 32,66 €/día | 1.016,77 €/mes o 33,15 €/día |
| Grupo VII | 31,51 €/día | 31,98 €/día | 32,46 €/día |
| Grupo VIII | 30,60 €/día | 31,06 €/día | 31,52 €/día |
| Grupo IX | SMI | SMI | SMI |
| Plus de asistencia | 5,23 € | 5,30 € | 5,38 € |
| Plus de transporte | 4,46 € | 4,53 € | 4,60 € |
| Bienios de antigüedad | 36,20 € | 36,74 € | 37,29 € |
| Cuatrenios de antigüedad | 72,44 € | 73,52 € | 74,63 € |
| Máxima cuantía antigüedad | 434,60 € | 441,12 € | 447,73 € |
| Dieta entera | 70,82 € | 71,88 € | 72,96 € |
| Comida | 13,56 € | 13,76 € | 13,97 € |
| Cena | 13,56 € | 13,76 € | 13,97 € |
| Desayuno | 3,25 € | 3,29 € | 3,34 € |
| Pernocta | 42,63 € | 43,26 € | 43,91 € |
| Comida dentro de la provincia | 10,30 € | 10,45 € | 10,61 € |
| Gratificación por matrimonio/enlace | 154,99 € | 157,31 € | 159,67 € |
| Ayuda por discapacidad de hijo/a | 64,44 € | 65,40 € | 66,39 € |

Anexo VII

COBERTURAS SEGURO CONVENIO

- 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 VIII

RECONOCIMIENTO MÉDICO

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 IX

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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 máquina, 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 desempaquetadoras 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.

Medidas preventivas.

- Colocar filtros en las pantallas de ordenadores.
- Sillas especiales para las personas que ocupen estos puestos de trabajo y deben permanecer mucho tiempo sentados.

XI.—Equipos de protección individual.

- 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.