



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2019, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Fabricantes de Sidra de Asturias en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Fabricantes de Sidra de Asturias (expediente C-034/2019, código 33001055011963), 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 junio de 2019, 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 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

En Oviedo, a 23 de septiembre de 2019.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 5-9-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2019-11143.

CONVENIO REGIONAL DE SIDRA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2018-2021

Acta de Acuerdo

En Gijón, siendo las 18.00 horas del día 26 de junio de 2019 y en los locales de UGT de Gijón, se reúne la Comisión deliberadora del Convenio regional de Elaboradores de Sidra a efectos de constituir la Comisión negociadora del mismo, compuesta:

Por la parte económica:

Dña. Isabel Trabanco
Maria Jesús Fernández

Asesor:

D. Miguel Hevia González

Por la parte social:

D. Alfonso Gonzalez Fernandez (SOMA-FITAG-UGT)
D. Juan Parajón Pezón (SOMA-FITAG-UGT)
D. Marcial González Lastra (SOMA-FITAG-UGT)
D. Jose Manuel Cima Fernandez (CCOO)

Asesores:

D. Robustiano Iglesias Rodriguez (SOMA-FITAG-UGT)
D. Jose Luis Garcia Montes (CCOO)

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

Auto reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir y acordar en toda su extensión y ámbito el siguiente texto del Convenio regional de elaboradores de sidra de Asturias 2018/2021, cuyo texto se encuentra contenido en documento anexo a la presente acta.



Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones de trabajo entre las empresas de la región de Asturias dedicadas total o parcialmente a la elaboración de sidras, que se rijan o pudieran regirse por la reglamentación nacional para las industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras y de los trabajadores afectos a las mismas.

Afectará el Convenio a empresas con centro de trabajo en la provincia, aún cuando el domicilio social o particular de las mismas radique fuera de dicho término provincial o regional.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Afecta este convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena a las empresas o particulares comprendidos en el ámbito territorial del Principado de Asturias, cualquiera que sea la Categoría profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos todos los trabajadores que se incorporen a estos puestos de trabajo durante la vigencia del mismo.

Artículo 3.—Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá vigencia de cuatro años, regirá hasta el 31-12-2021 independiente del día de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

El Convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de finalización de su vigencia; no obstante, todo el articulado del presente convenio mantendrá la vigencia de su contenido en tanto no sea sustituido mediante negociación del mismo ámbito por otro.

Capítulo II. Jornada, descansos y permisos

Artículo 4.—Jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias; en ningún caso se podrán realizar más de 9 horas de trabajo efectivo. En las semanas que haya festivos, las horas de los mismos se deducirán cuando coincidan en los días indicados. Esta jornada se entiende para todos los trabajadores cualquiera que sea el grupo o categoría profesional. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

Artículo 5.—Jornada intensiva.

Cuando por la empresa sea concedida la jornada intensiva durante los meses de verano, esta se entenderá para todos los trabajadores.

Artículo 6.—Jornada nocturna.

Se entiende como tal la realizada durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Las horas realizadas durante este período tendrá una retribución incrementada como mínimo de un 25% sobre el salario real.

Artículo 7.—Horas extraordinarias.

Dado el volumen de desempleo existente, empresarios y trabajadores se comprometen a tratar de suprimir la realización de horas extraordinarias. No obstante y ante la necesidad inexcusable de realizarlas, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 20 al mes o a 5 a la semana o a 80 al año, salvo lo contemplado en el apartado siguiente.

La realización de horas extraordinarias será, en todo caso, voluntarias. Serán retribuidas económicamente o compensadas por descansos, consensuado entre empresa y trabajador, por períodos de descanso retribuido incrementados dichos descansos en 1 hora por cada hora trabajada y habrán de ser disfrutados dentro de los 60 días siguientes a su realización.

- b) No se tendrán en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número de horas extras autorizadas, el exceso de trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extras. Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales se notificaran mensualmente por la Empresa al Comité de empresa o delegados de personal en su caso.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa o delegados de personal en su caso sobre el número de horas extras realizadas, especificando las causas que las motivan y su distribución por secciones.

La hora extraordinaria se abonará con un incremento no inferior al 100% de la cantidad resultante de aplicar la regla de cálculo que viene fijada en Decreto 2380 de 17-08-73, artículo 6, cuyo contenido se mantiene vigente en el presente convenio como fórmula de cálculo del valor hora extraordinaria.



Artículo 8.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, salvo en el caso de que, a instancia de la empresa, se acuerde con los mismos disfrutarlas partidas, en cuyo caso se disfrutara un día más, acumulado a los del período del disfrute elegido por el trabajador. Su disfrute tendrá carácter rotatorio y se hará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes legales, excluyéndose para el disfrute los meses punta de producción.

La punta de producción no podrá exceder nunca de tres meses. El inicio del disfrute de las vacaciones jamás podrá coincidir en festivo ni víspera de festivo o sábado. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, siendo de obligado disfrute.

Si encontrándose disfrutando las vacaciones, el trabajador adquiriese el derecho a disfrutar licencias, por cualquiera de las causas previstas por la Ley, las vacaciones se interrumpirán todo el tiempo que dure la licencia, volviendo a reanudarse al finalizar ésta.

Si durante el disfrute de las vacaciones, cayese el trabajador en situación de IT, se interrumpirán las vacaciones todo el tiempo que dure dicha situación, continuando el disfrute de ellas a partir de la fecha de alta. El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Si un trabajador cesara en la empresa después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de su liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

El trabajador eventual que cese en la empresa sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional al tiempo trabajado (a todos los efectos se computará como mes completo la fracción que exceda de los 10 días).

El trabajador conocerá la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. Por las empresas se estudiará la posibilidad de que se descanse o bien la Semana Santa o la Navidad.

Las empresas concederán a los trabajadores que así lo soliciten, un anticipo por el importe de una mensualidad antes del inicio de las vacaciones.

En materia de licencias, excedencias y conciliación de la vida personal, familiar y profesional se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

Artículo 9.—*Permisos retribuidos.*

Se considerarán con derecho a retribución en la forma que se recoge en el capítulo de retribuciones del presente Convenio, los siguientes permisos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijos: 3 días naturales, ampliables a dos días más si 2 de los 3 son festivos.
- c) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días laborales o cuatro medias jornadas.
- d) Por fallecimiento de los parientes anteriormente citados: 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de tíos naturales, tanto del trabajador como del cónyuge: 1 día natural.
- f) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día
- g) Por cambio de domicilio: 1 día natural.
- h) por el tiempo necesario en casos de citación judicial, de asistencia y consulta médica a la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el Facultativo de Medicina General.
- i) Si como consecuencia de los apartados b), c), d) y f) se produjera desplazamiento, se incrementarán dichos permisos en dos días naturales, y en casos en que el desplazamiento tenga lugar fuera de la región o a más de 100 km. de la residencia habitual. Estos permisos se disfrutarán coincidiendo con el momento que tenga lugar la causa y se concederán en dicho momento. El disfrute de la licencia del apartado C, podrá realizarse mientras dure el hecho causante.
- j) por intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposos domiciliario art. 37.3 b) del estatuto de los Trabajadores, con prescripción médica.
- k) por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes prenatales y preparación al parto. (Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres).

En materia de licencias, excedencias y conciliación de la vida personal, familiar y profesional se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

Este régimen de permisos se hará extensivo a las personas en situación de pareja de hecho formalmente registrada en alguno de los registros específicos existentes o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Artículo 10.—Permisos no retribuidos.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de 7 días al año de permiso, sin retribución alguna, debiendo avisar para su disfrute con 24 horas de antelación.

Artículo 11.—Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Excedencias para cuidado de hijos o familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, no podrán ejercitarlo simultáneamente.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Suspensión del contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia.
- Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.
- Prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas. Asimismo, las empresas, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, establecerán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales.

En materia de licencias, excedencias y conciliación de la vida personal, familiar y profesional se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

- Violencia de Género.

En materia de violencia de género se estará, en el caso de que no haya regulación en el presente convenio o ésta fuese contraria a normas de derecho necesario, a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

Artículo 12.—Admisión de nuevo personal

En caso de admisión de nuevo personal para ocupar un puesto de trabajo con carácter fijo en la Empresa, se tendrá en cuenta a los trabajadores que estuvieran prestando servicios como eventuales. Las empresas podrán contratar a los trabajadores que necesiten para el desarrollo de la actividad productiva previa 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.

Capítulo III. Empleo

Artículo 13.—Ascensos.

En la cobertura de puestos y vacantes se observará el derecho preferente a ocuparlos por los trabajadores fijos de la empresa, siempre que reúnan las condiciones necesarias. Estas variaciones las comunicará la empresa por escrito a los delegados de personal o Comité de empresa en el momento en que se produzcan.

Artículo 14.—Excedencias.

Todo personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar la excedencia voluntaria, siempre que al menos tenga un año de antigüedad en la empresa o hayan pasado más de cuatro años desde el disfrute de una excedencia anterior.

La duración de la misma no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia será forzosamente concedida cuando sea solicitada a petición de las Centrales sindicales, cuando sea para el desempeño de un cargo sindical y no sea compatible con el trabajo, alcanzando en el tiempo el período de disfrute de aquel. Dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y antigüedad, incorporándose una vez finalizada ésta y previo aviso de la empresa.



En todos aquellos casos que den lugar a responsabilidad penal, se concederá excedencia automática, aún en el supuesto de no cumplirse el período de servicio en la empresa, excepto por la comisión de delitos que suponga un peligro notorio para la convivencia con sus compañeros y la confianza en el cumplimiento de sus tareas profesionales.

La solicitud de excedencia será presentada ante la dirección de la empresa con un mes de antelación y en la misma figurará la causa que la motiva.

Para cubrir las vacantes que se produzcan por los excedentes forzosos, la empresa realizará contratos por el tiempo que duren las mismas.

Artículo 15.—*Capacidad disminuida.*

Serán considerados como personal con capacidad disminuida, los trabajadores que tengan una limitación funcional, psíquica o física, por razones de enfermedad y/o accidente laboral o profesional y cuando esta situación afecte en general a los trabajos propios de su categoría o profesión habitual, que impida desarrollar de una forma correcta y concreta los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

Los casos de capacidad disminuida serán dictaminados por el tribunal médico competente, asegurándose en todo caso al trabajador, el acoplamiento de las garantías siguientes:

1. Todo trabajador afectado por la definición anterior, la Empresa se verá obligada al debido acoplamiento de éstos trabajadores a puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales.
2. En los casos en que un trabajador, como consecuencia de su capacidad disminuida, ocupe un puesto de nivel inferior al que ocupaba se le garantizará como retribución la que corresponda en su puesto anterior a todos los efectos.

Artículo 16.—*Jubilación.*

En lo relativo a jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa potenciará en la medida de lo posible los contratos relevo.

Artículo 17.—*Movilidad funcional.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándoselo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18.—*Contratación.*

En lo relativo a contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV. Seguridad e higiene

Artículo 19.—*Reconocimientos.*

Se realizarán de acuerdo con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 de fecha 8/11/1995.

Artículo 20.—*Prendas de trabajo.*

Las empresas están obligadas a proporcionar en la primera quincena de enero las siguientes prendas de trabajo a cada trabajador:

Personal obrero: 2 juegos de ropa apropiada a cada trabajo. Asimismo se entregarán guantes y calzado de seguridad adecuado al trabajo que se realice, entregándose otros nuevos contra la presentación de los deteriorados. Al personal de Fábrica expuesto a la intemperie o humedad, se le entregarán prendas impermeabilizadas y acordes con la época del año. En caso de discrepancia sobre su necesidad, se decidirá conjuntamente por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Se observarán en todo momento en las prendas y demás elementos previstos en este artículo las normativas vigentes en materia de seguridad e Higiene. Las prendas de trabajo proporcionadas por la empresa deberán de ajustarse a las necesidades y tallas de cada sexo. Su uso será obligatorio en el puesto de trabajo así como está vedado su uso fuera del centro de trabajo.

Artículo 21.—*IT*

El personal en situación de IT, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo no laboral percibirá desde el cuarto día hasta el vigésimo día lo establecido por la Seguridad Social; a partir del veintiún día el complemento que garantice el 100% del salario real (Se entiende por salario real el salario base, antigüedad y plus convenio).

En los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad el 100% desde el primer día.

Artículo 22.—*Maternidad.*

En los descansos por maternidad mencionados en el artículo 11 del presente convenio, la empresa abonará un complemento de prestación reglamentaria hasta el 100% del salario real que la trabajadora percibiría en situación del alta.

Artículo 23.—*Póliza de seguros.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de una póliza de seguro colectivo, cuyo coste será a cargo de las empresas debiendo entregar una copia de la misma a los representantes de los trabajadores y que se incrementará todos los años de acuerdo al índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de cada año.



Artículo 24.—*Sanciones impuestas al personal conductor.*

Todas las sanciones que sean impuestas al personal conductor en el desempeño de su trabajo, serán por cuenta de la empresa siempre que las mismas sean consecuencia del acondicionamiento del vehículo o sean derivadas directamente del trabajo, salvo que la falta sea imputable a dolo o negligencia del trabajador. Si como consecuencia de una de estas sanciones le fuera retirado el permiso de conducir a un trabajador, la empresa garantizará el puesto de trabajo al mismo así como las condiciones inherentes a su categoría.

Artículo 25.—*Ayuda por hijos con limitaciones físicas o psíquicas*

Todo trabajador que tenga a su cargo algún hijo con limitaciones físicas o psíquicas según las definiciones legales, percibirá en concepto de ayuda mensualmente y en las pagas establecidas la cantidad de 110,00 euros a cargo de la empresa.

Capítulo VI. Acción sindical

Artículo 26.—*Delegados de Personal y Comités de Empresa.*

Se reconoce a los delegados de personal y Comités de empresa como órganos de representación y negociación para el conjunto de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

Se reconocerán 40 horas mensuales para la acción sindical de cada delegado, acumulables de uno a otro y controladas por los delegados o Comités de empresa.

En estas horas retribuidas establecidas para los miembros de estos órganos, se incluye una reunión mensual con la empresa y las convocadas por ésta a la iniciativa de los representantes, pero quedando excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

La Dirección facilitará, de acuerdo con sus posibilidades, local sindical de suficiente amplitud para uso de los Delegados de personal o Comités de empresa, así como tabloneros de anuncios para uso exclusivo de éstos.

Artículo 27.—*Cuotas sindicales.*

La empresa, a solicitud de las Centrales sindicales y previa autorización por escrito de los interesados, procederá al descuento en nómina de la cuota sindical y su abono mensualmente en la cuenta Bancaria que los sindicatos destinen al efecto.

Artículo 28.—*Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas tanto dentro como fuera del Centro de trabajo, hasta un máximo de 16 asambleas y en todo caso un máximo de 12 horas durante la vigencia del presente Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o Centro de Trabajo, fijándose de común acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores la hora de celebración.

Artículo 29.—*Secciones sindicales.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa con las siguientes garantías:

- Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razones de afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado de la Empresa, junto con el escrito razonado al interesado, ésta entregará copia del mismo a la sección sindical a la que pertenezca.
- La sección sindical de la empresa podrá difundir libremente las publicaciones de su Central sindical, dispondrá de un tablón de anuncios y podrá recaudar las cotizaciones de sus afiliados sin ser obstaculizados en sus tareas de acción sindical sin más limitaciones que las establecidas en el texto.
- Las empresas permitirán reuniones de los afiliados de una Sección Sindical de Empresa fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados de una Sección Sindical podrá asistir un responsable de la Central sindical.

Artículo 30.—*Participación.*

Las empresas tendrán la obligación de facilitar a los trabajadores, a través de los representantes de éstos, información acerca de la situación de las mismas cuando existan situaciones que puedan dar lugar a suspensión de pagos o expedientes de carácter colectivo.

Capítulo VII. Retribuciones

Artículo 31.—*Retribuciones (conceptos retributivos).*

Las percepciones que se establecen para el personal afecto al presente Convenio Colectivo estarán compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base que se especifica en el anexo para cada una de las categorías o grupos profesionales.
- Antigüedad que se aplicará por bienios, hasta un máximo de cuatro y por cuatrienios, hasta un máximo de cuatro. El valor de bienios se especifica en el anexo.
- Plus de Convenio que se especifica en el anexo.

Artículo 32.—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias al año, dos de ellas de 30 días cada una y calculadas sobre los conceptos retributivos de cada trabajador. Su abono se hará en las fechas de 25 de junio y 20 de diciembre. La tercera, por importe de 498,95 € en 2018, 516,41 € en 2019, 524,67 € en 2020 y 533,06 € en 2021, se abonará el 15 de marzo.

Artículo 33.—*Retribución de permisos y vacaciones.*

Se hace al promedio de salario real de los últimos 90 días trabajados.

Artículo 34.—*Dietas.*

Todo personal que por razones de servicio tenga que realizar la comida fuera de su domicilio habitual, percibirá con cargo a la empresa la cantidad de 12 euros diarios. Asimismo, cuando el trabajador tenga que desplazarse esporádicamente por razones de trabajo, la empresa le abonará los gastos que se originen contra presentación de factura.

Artículo 35.—*Incremento.*

Se fija un incremento salarial durante la vigencia del convenio y sobre todos los conceptos salariales según el siguiente escalado:

- 2018: 0%
- 2019: 3,5%
- 2020: 1,6%
- 2021: 1,6%

Artículo 36.—*Cláusula de revisión salarial.*

Las tablas salariales así como los conceptos retributivos, serán objeto de revisión al final del período de vigencia del presente Convenio. Si la suma de los IPC desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 supera el 6,7% (suma de lo pactado estos 4 años) la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 7,5%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2022.

Artículo 37.—*Formación.*

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo nacional para Formación Continua de las industrias de alimentación y bebidas y a tal efecto se facultará a la Comisión paritaria de este Convenio para que, con carácter previo a la ejecución o presentación de los planes de Formación, tanto de empresa como agrupado, conozca y evalúe los mismos. Igualmente esta Comisión 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 y sin voto.

Artículo 38.—*No aplicación de Convenio.*

Las empresas que, alegando grave inestabilidad económica, pretendiesen no aplicar el régimen salarial establecido en este convenio, deberán, con carácter previo, someter al criterio de la Comisión paritaria tal pretensión, la cual será aceptada o denegada por la misma.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se someterán dichas discrepancias al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Procedimiento:

Las empresas deberán presentar el balance y cuentas de resultados, debidamente auditados (o informe de censor jurado de cuentas) de los últimos cinco años y plan de viabilidad para que, en un plazo de 15 días, la Comisión paritaria se pronuncie al respecto.

Igualmente se especificarán las causas que motivan la solicitud, tiempo y personal afectado por la misma y propuesta específica de salarios.

Para que pueda aprobarse la excepción de aplicación salarial señalada será necesario que concurren las siguientes circunstancias:

1. 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. Que las mencionadas dificultades existan en el momento de solicitar la no aplicación del régimen salarial del Convenio y en los doce últimos meses. En función de las circunstancias concurrentes y de la documentación señalada, la Comisión paritaria establecerá como mínimo:
 - a) Duración de la exoneración de aplicación del régimen salarial del convenio.
 - b) Criterios de aplicación del acuerdo salarial, que será proporcional en función de los niveles retributivos existentes.
 - c) Fecha de reanudación de la aplicación del convenio y, si se superasen las circunstancias motivadoras del descuelgue, incrementos sobre lo establecido en convenio que permita la recuperación de las cantidades no percibidas.

Cualquier pacto o acuerdo celebrado al margen del procedimiento aquí señalado será considerado nulo. Los acuerdos de la Comisión paritaria a estos efectos requerirán la mayoría de sus miembros, que podrán contar con asesores con voz pero sin voto.



Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Se crea una Comisión paritaria como Órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Estudiará con carácter previo a su ejecución y decidirá sobre las pretensiones de la no aplicación temporal del presente convenio que pudieran plantear las empresas por el procedimiento que se regula en el art. 38.

Estará formada por dos representantes de las empresas y uno de CCOO y otro de SOMA-FITAG-UGT, fijándose el domicilio de dicha Comisión paritaria, a efectos de comunicación a la misma, en SOMA-FITAG-UGT, Plaza de La Salve 14-2.º, 33900 Langreo; CC.OO, calle Santa Teresa 15, Oviedo; y Bodegas de Sidra El Gaitero, La Espuncia s/n, Villaviciosa.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, las cuáles emitirán informe preceptivo y previo sobre cualquier duda, discrepancia o conflicto que pueda producirse en la aplicación del presente convenio.

Cuando la comisión mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 30 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención. A todos los efectos, el domicilio de la comisión mixta será el de los locales de UGT en Gijón.

En caso de existir discrepancias en el seno de la comisión paritaria, éstas serán sometidas al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la reglamentación nacional para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidras y demás disposiciones de carácter general.



GARANTÍAS MÍNIMAS QUE SE DEBEN CUBRIR POR EL SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE EN EL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE FABRICANTES DE SIDRA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO 2019

Fallecimiento por accidente laboral: 9.800 euros.

Fallecimiento por enfermedad profesional: 9.800 euros.

Fallecimiento por accidente no laboral: 9.800 euros.

Fallecimiento por muerte natural: 9.800 euros.

Nivel	Categoría	Salario/día 2018
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	37,94
2	Titulados superiores	37,54
3	Titulados Medios	34,21
4	Titulados inferiores	33,33
5	Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	32,97
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	31,67
7	Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	29,78
8	Capataces de bodega o fábrica	28,85
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	28,56
10	Encargado de sección o cuadrilla	28,19
11	Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	27,82
12	Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	27,13
13	Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	26,58
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	26,47
15	Personal de limpieza y peones	25,99
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	23,58

Pago antigüedad:

Nivel	Bienio 2018
1	49,30
2	48,34
3	43,82
4	42,48
5	42,06
6	39,64
7	36,95
8	35,46
9	35,07
10	34,57
11	33,79
12	32,74
13	32,09
14	31,67
15	31,11
Plus convenio	179,62
Paga de marzo	498,95

Nivel	Categoría	Salario/día 2019
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	39,26
2	Titulados superiores	38,85
3	Titulados Medios	35,40
4	Titulados inferiores	34,49
5	Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	34,12
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	32,77
7	Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	30,83
8	Capataces de bodega o fábrica	29,85
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	29,55
10	Encargado de sección o cuadrilla	29,17



Nivel	Categoría	Salario/día 2019
11	Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	28,79
12	Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	28,07
13	Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	27,51
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	27,39
15	Personal de limpieza y peones	26,89
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	24,40

Pago antigüedad.

Nivel	Bienio 2019
1	51,02
2	50,03
3	45,35
4	43,96
5	43,53
6	41,02
7	38,24
8	36,70
9	36,29
10	35,77
11	34,97
12	33,88
13	33,21
14	32,77
15	32,19
Plus convenio	185,90
Paga de marzo	516,41

Nivel	Categoría	Salario/día 2020
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	39,89
2	Titulados superiores	39,47
3	Titulados Medios	35,97
4	Titulados inferiores	35,04
5	Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	34,66
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	33,30
7	Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	31,31
8	Capataces de bodega o fábrica	30,33
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	30,03
10	Encargado de sección o cuadrilla	29,64
11	Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	29,25
12	Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	28,52
13	Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	27,95
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	27,83
15	Personal de limpieza y peones	27,33
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	24,79



Pago antigüedad.

Nivel	Bienio 2020
1	51,84
2	50,83
3	46,07
4	44,67
5	44,22
6	41,68
7	38,85
8	37,28
9	36,87
10	36,35
11	35,53
12	34,42
13	33,74
14	33,30
15	32,71
Plus convenio	188,88
Paga de marzo	524,67

Nivel	Categoría	Salario/día 2021
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	40,53
2	Titulados superiores	40,10
3	Titulados Medios	36,54
4	Titulados inferiores	35,60
5	Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	35,22
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	33,83
7	Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	31,81
8	Capataces de bodega o fábrica	30,82
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	30,51
10	Encargado de sección o cuadrilla	30,11
11	Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	29,72
12	Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	28,98
13	Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	28,38
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	28,28
15	Personal de limpieza y peones	27,76
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	25,19

Pago antigüedad.

Nivel	Bienio 2021
1	52,67
2	51,64
3	46,81
4	45,38
5	44,93
6	42,35
7	39,47
8	37,88
9	37,46
10	36,93
11	36,10
12	34,97
13	34,28
14	33,83
15	33,23
Plus convenio	191,90
Paga de marzo	533,06