



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, 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.

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-027/2013, 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 27 de diciembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo 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, a 30 de julio de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA n.º 156, de 06-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-15028.

CONVENIO REGIONAL DE SIDRA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Años 2012-2013-2014

Acta de constitución y de otorgamiento.

En Gijón, siendo las 19 horas del día 27 de diciembre de 2012 y en los locales de CCOO, C/ Sanz Crespo, n.º 3, se reúnen la Comisión deliberadora del Convenio Regional de Elaboradores de Sidra a efectos de constituir la comisión negociadora del mismo, compuesta:

—Por la parte económica:

- D.ª Consuelo Busto Alonso.
- D. Enrique Rodríguez Somonte.
- D. Gerardo Menéndez García.

—Por la parte social:

- D. Alfonso Obaya Alonso (SOMA-FITAG-UGT).
- D. Jorge Otero Bedriñana (SOMA-FITAG-UGT).
- D. Juan Parajón Pezón (SOMA-FITAG-UGT).
- D.ª Carmen Madiedo Cueli (SOMA-FITAG-UGT).

—Asesores:

- D. Jesús Fernández Suárez (SOMA-FITAG-UGT).
- D. Alberto Valle Faliato (CC.OO.)
- D. Miguel Hevia González.

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 en toda su extensión y ámbito el siguiente texto del Convenio regional de elaboradores de sidra de Asturias.



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 tres años, regirá hasta el 31-12-2014 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 ó 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 pudiendo ser compensadas por períodos de descanso retribuido, incrementados dichos descansos en el porcentaje indicado y habrán de ser disfrutados dentro de los 15 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 notificarán 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.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento no inferior al 100% de la cantidad resultante de aplicar la regla de cálculo indicada en el Decreto 2.380 de 17-08-73 y/o normas vigentes al efecto.



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).

Las empresas manifiestan su voluntad de facilitar el conocimiento del período vacacional de los trabajadores 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 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 natural.
- 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.
- j) por intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo 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.



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 y familiar.

1. 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 preadoptivo 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 periodo 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.

Excedencia voluntaria: Siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un período de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años (Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

2. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia.

- Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se disfrutara a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especial dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas prevista en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un

derecho individual de los trabajadores y trabajadoras y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- 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.

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 cubrición 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 9 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.



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.

Los contratos para la Formación, según lo dispuesto en el RD 5/2001, tendrán las siguientes características:

- a) no podrá contratarse bajo esta modalidad para cubrir puestos de trabajo que hayan quedado vacantes por:
 - expedientes de regulación de empleo.
 - despido objetivo o improcedente.
 - finalización de contratos.
- b) quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos correspondientes a las siguientes categorías.
 - conserje.
 - peón.
 - personal de limpieza.

Las edades que permitirán el contrato de formación serán entre los 16 y 17 años, su duración como mínimo será de 1 año, admitiendo como máximo una única prórroga de similar duración. El período máximo será de 2 años.

Las retribuciones serán el importe del SMI, salvo en las situaciones de I.T. o maternidad, en los cuales será de aplicación lo pactado en el artículo 21.

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 fundas o trajes a los hombres, 2 batas a las mujeres. Asimismo se entregarán guantes y calzado 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. 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.

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 veinte día lo establecido por la Seguridad Social; a partir del veintinueve 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 disfrutará 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 ó psíquicas según las definiciones legales, percibirá en concepto de ayuda mensualmente y en las pagas establecidas la cantidad de 100,00 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 471,92 euros, 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 9,96 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:

2012	0%
2013	0,5% con cláusula de revisión salarial en función del IPC real resultante en el 2013 hasta un máximo de 1%
2014	0,8% con cláusula de revisión salarial en función del IPC real resultante en el 2014 hasta un máximo de 1,5%

Artículo 36.—Cláusula de revisión salarial.

Las tablas salariales así como los conceptos retributivos, serán objeto de revisión con efectos desde el 1 de enero de 2013 y 1 de enero de 2014 en caso de que los índices de precios al consumo establecidos por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 2013 y 31 de diciembre de 2014 superen el 0,5% y el 0,8% respectivamente.

Tal revisión salarial será efectuada aplicando la diferencia entre el IPC definitivo y el incremento pactado con un límite de incremento salarial por todos los conceptos del 1% para el año 2013 y del 1,5% para el año 2014.

La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga correspondiente al ejercicio finalizado y a abonar durante el primer trimestre del año siguiente.

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 concurran 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 un número igual de representantes de las empresas y de la representación sindical firmantes del Convenio, 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; CCOO, calle Santa Teresa, 15-Oviedo; y Bodegas de Sidra El Gaitero, La Espuncia, s/n-Villaviciosa.

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, alcohólicas, licoreras y sidras y demás disposiciones de carácter general.

Las partes se comprometen a negociar en el próximo convenio las definiciones de categorías de dicha reglamentación.

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 2012

Fallecimiento por accidente laboral	9.719,41 euros
Fallecimiento por enfermedad profesional	9.719,41 euros
Fallecimiento por accidente no laboral	9.719,41 euros
Fallecimiento por muerte natural	9.719,41 euros

TABLA SALARIOS DEFINITIVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO/DÍA AÑO 2012
1	Jefes Superiores, Técnicos Administrativos y Comerciales	36.10
2	Titulados Superiores	35.73
3	Titulados Medios	32.55
4	Titulados Inferiores	31.72
5	Jefes administrativos de 1.ª o Jefes de ventas	31.37
6	Encargados Generales de Bodegas y Fábricas, Encargados de laboratorio, Inspectores de ventas y Jefes de administración de 2.ª	30.13
7	Oficiales Administrativos de 1ª Corredores de plaza y viajantes	28.33
8	Capataces de Bodega o Fábrica	27.45
9	Ayudantes Laboratorio y Oficiales Administrativos de 2ª	27.17
10	Encargados de sección o Cuadrilla	26.82
11	Conserjes y Oficiales de 1.ª de Oficio	26.47
12	Aux. Administrativo, Subalterno de 1.ª y Oficial 2.ª de Oficio	25.81
13	Subalterno de 2.ª y Oficial 3.ª de Oficio	25.29
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializado	25.19
15	Personal de Limpieza y Peones	24.73
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	19.56



PAGO DE LA ANTIGÜEDAD DEFINITIVA

NIVEL	BIENIO 2012
1	46.91
2	46.00
3	41.69
4	40.42
5	40.02
6	37.72
7	35.16
8	33.74
9	33.37
10	32.90
11	32.16
12	31.15
13	30.53
14	30.13
15	29.60
PLUS CONVENIO	170.91
PAGA DE MARZO	474.75

TABLA SALARIOS PROVISIONALES CATEGORÍAS PROFESIONALES

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO/DÍA AÑO 2013
1	Jefes Superiores, Técnicos Administrativos y Comerciales	36.28
2	Titulados Superiores	35.91
3	Titulados Medios	32.71
4	Titulados Inferiores	31.88
5	Jefes administrativos de 1.ª o Jefes de ventas	31.53
6	Encargados Generales de Bodegas y Fábricas, Encargados de laboratorio, Inspectores de ventas y Jefes de administración de 2.ª	30.28
7	Oficiales Administrativos de 1.ª Corredores de plaza y viajantes	28.47
8	Capataces de Bodega o Fábrica	27.59
9	Ayudantes Laboratorio y Oficiales Administrativos de 2.ª	27.30
10	Encargados de sección o Cuadrilla	26.95
11	Conserjes y Oficiales de 1.ª de Oficio	26.60
12	Aux. Administrativo, Subalterno de 1.ª y Oficial 2.ª de Oficio	25.96
13	Subalterno de 2.ª y Oficial 3.ª de Oficio	25.42
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializado	25.31
15	Personal de Limpieza y Peones	24.85
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años	19.65



PAGO DE LA ANTIGÜEDAD PROVISIONAL

NIVEL	BIENIO 2013
1	47.14
2	46.23
3	41.90
4	40.62
5	40.22
6	37.90
7	35.33
8	33.90
9	33.54
10	33.06
11	32.32
12	31.30
13	30.68
14	30.28
15	29.75
PLUS CONVENIO	171.76
PAGA DE MARZO	477.12

TABLA SALARIOS PROVISIONALES CATEGORÍAS PROFESIONALES

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO/DÍA AÑO 2014
1	Jefes Superiores, Técnicos Administrativos y Comerciales	36.39
2	Titulados Superiores	36.01
3	Titulados Medios	32.81
4	Titulados Inferiores	31.97
5	Jefes administrativos de 1.ª o Jefes de ventas	31.62
6	Encargados Generales de Bodegas y Fábricas, Encargados de laboratorio, Inspectores de ventas y Jefes de administración de 2.ª	30.13
7	Oficiales Administrativos de 1.ª Corredores de plaza y viajantes	28.56
8	Capataces de Bodega o Fábrica	27.67
9	Ayudantes Laboratorio y Oficiales Administrativos de 2.ª	27.39
10	Encargados de sección o Cuadrilla	27.03
11	Conserjes y Oficiales de 1.ª de Oficio	26.68
12	Aux. Administrativo, Subalterno de 1.ª y Oficial 2.ª de Oficio	26.02
13	Subalterno de 2.ª y Oficial 3.ª de Oficio	25.49
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializado	25.39
15	Personal de Limpieza y Peones	24.93
16	Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años	19.72



PAGO DE LA ANTIGÜEDAD PROVISIONAL

NIVEL	BIENIO 2014
1	47.28
2	46.36
3	42.02
4	40.74
5	40.34
6	38.01
7	35.43
8	34.00
9	33.64
10	33.15
11	32.41
12	31.39
13	30.77
14	30.37
15	29.83
PLUS CONVENIO	172.27
PAGA DE MARZO	478.55