



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias (expediente C36/11, 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 24 de noviembre de 2011, 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 22 de noviembre de 2011, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en la 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 9 de febrero de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 22-11-2011, publicada en el BOPA núm. 275, de 28-11-2011, la Directora General de Trabajo.—Cód. 2012-03516.

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2011-2012

En Oviedo, a 24 de noviembre de 2011.

En la sede de CCOO de Asturias, se reúne la comisión deliberadora del Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias con la asistencia de las siguientes representaciones:

Por parte social:

Por CCOO: D. José Antonio Iglesias Vázquez.

Por UGT: D.^a M.^a Luisa Gómez Sánchez

Por parte económica:

Asociación Profesional de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias.

D. Carlos Coya Calvo.

D. José Luis Lafuente Suárez (Asesor).

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DE ASTURIAS

Artículo 1.—Determinación de las partes y ámbito.

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

Por parte social: CCOO: representada por D. José Antonio Iglesias Vázquez y UGT: representada por D.^a M.^a Luisa Gómez Sánchez.

Por parte económica: Asociación Profesional de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias-Asociación adherida a la FADE, representada por D. Carlos Coya Calvo.



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.

Este Convenio sectorial de Comunidad Autónoma tiene aplicación preferente sobre cualquier otro de ámbito inferior en las siguientes materias:

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

En virtud de su representatividad, al presente Convenio le serán de aplicación directa aquellos acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma del Principado de Asturias relativos a solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo.

Artículo 2.—El presente Convenio entrará en vigor el día primero de enero de 2011, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, 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, la tabla salarial y las condiciones económicas hasta tanto no sea sustituido por otro de la misma naturaleza.

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

Artículo 3.—La jornada máxima legal será de 1.792 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, en cómputo anual, calculadas en base a las 40 horas semanales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por razones de servicio y en los supuestos que durante la jornada de la semana hubiese alguna festividad que coincidiera en lunes o viernes, las empresas opcionalmente podrán trabajar el sábado correspondiente a esa semana. 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 4.—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

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

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

Artículo 5.—Las vacaciones serán de 30 días naturales para el personal que reúna las condiciones establecidas en la Ley. El período de disfrute, que no podrá comenzar en fiesta, descanso o víspera de ambos, se fijará de común acuerdo entre empresas y trabajadores, siendo el orden de prelación establecido para el disfrute de las mismas, decisión de estos últimos:

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

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

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



En caso de que trabajador cayera en situación de I.T. durante el tiempo de sus vacaciones, estas se interrumpirán por el período de baja en caso de accidente y hospitalización, desde el primer, o a partir de los seis días naturales consecutivos en enfermedad común, 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 año o 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 periodos.

Artículo 6.—Todo trabajador avisando con suficiente antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Durante dos días ampliables a cuatro por desplazamiento a larga distancia en caso de alumbramiento de su esposa, adopción, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Durante un día natural por matrimonio de padres, hijo o hermano coincidiendo con día laboral.
- f) Medio día para renovación de permiso de conducir al personal comercial y de reparto.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal o público.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional, recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.—El calendario de fiestas del año se ajustará estrictamente a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 8.—Las jubilaciones serán obligatorias a los 65 años de edad a requerimiento de la empresa, siempre que el trabajador reúna las condiciones necesarias para el acceso a la pensión de jubilación en cualquiera de sus modalidades y se adopte por aquella alguna de las medidas previstas en la disposición adicional 10.^a del T.R.E.T., preferentemente transformación en indefinidos de contratos temporales; en su caso, contratación de nuevos trabajadores durante al menos seis meses, o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo como la conversión a jornada completa de al menos el mismo número de trabajadores a tiempo parcial de los que acceden a la jubilación

Artículo 9.—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 18 meses a partir de la baja.

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

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

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

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

Artículo 11.—Las empresas facilitarán a los trabajadores que lo precisen para la realización de su cometido habitual, y siempre antes del 28 de febrero de cada año, las siguientes prendas de trabajo:

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

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

Artículo 12.—Para el año 2011 se aplicara, con efectos de 1 de enero de ese año, una nueva tabla salarial que se determinará aplicando a la tabla salarial definitiva de 2010 que se adjunta, un incremento igual a la variación anual del índice de precios al consumo (IPC) del año 2011, con un máximo del 3 por ciento.



En el año 2012 se aplicará una nueva tabla salarial resultado de aplicar a la definitiva de 2011, una revisión equivalente a la variación anual del índice de precios al consumo (IPC) del año 2012, con un límite máximo en su caso del 3 por ciento, aplicándose un abono a cuenta del 1 por ciento sobre la tabla de 2011 a partir del mes de enero de 2011.

De aplicación para ambos años 2011 y 2012, se pacta expresamente que quedan exceptuados el plus de transporte y las dietas establecidas, que no serán objeto de revisión.

La revisión salarial se llevará 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 en el BOPA del Convenio o de su revisión.

Artículo 13.—Se establece una gratificación especial cuya cuantía se recoge en las tablas anexas para aquellos trabajadores que contraigan matrimonio por primera vez, que se hará efectiva previa presentación del correspondiente libro de familia.

Artículo 14.—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 15.—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.

Dichas pagas tienen carácter de devengo anual.

Artículo 16.—Las dietas estarán ligadas al viaje o desplazamiento que, por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar los trabajadores a población distinta a aquella en la que radique su domicilio habitual o centro de trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar bien sea una o dos comidas principales y, en su caso, pernoctar en su domicilio.

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

Las cuantías correspondientes y los tipos de dietas, sin perjuicio de repetirse en las tablas anexas, se establecen a continuación en la cuantía correspondiente a 2011 y 2012.

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

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

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

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

Dieta entera, 69,78 €.

Artículo 17.—Las comisiones, primas o incentivos que correspondan a cualquier cantidad que el personal perciba por caja repartida en cada empresa, no podrán ser inferiores a las establecidas en el momento de la firma de este convenio.

Artículo 18.

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

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

3.—Dada la obligación del propietario del vehículo de comunicar a las autoridades cuando así lo requieran, la identidad del conductor infractor, y con el fin de que éste pueda ejercitar el derecho a defensa, el empresario trasladará al



mismo la notificación realizada sobre la infracción referida y la fecha en que se ha producido, así como cuantas comunicaciones haya recibido relativas al expediente sancionador. De no hacerlo, conllevando la indefensión del trabajador por imposibilidad de formular alegaciones en su defensa en plazo hábil, la empresa vendrá obligada al pago de la sanción pecuniaria aun cuando la actuación objeto de expediente no estuviera comprendida en las previsiones del párrafo primero. Si la sanción conllevase retirada de carnet se aplicarán los párrafos 5 y 6 de este artículo.

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

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

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

Artículo 19.—Los trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidades físicas o psíquicas y que tengan derecho a indemnización por tal concepto de la Seguridad Social, percibirán una prestación mensual complementaria de la empresa en la cuantía establecida en las tablas anexas.

Artículo 20.—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 21.—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 22.—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 23.—Se crea una comisión paritaria como órgano de mediación, conciliación e interpretación así como para vigilar el cumplimiento del convenio. Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes al convenio y su ámbito, quedando compuesta por un representante de CC.OO. otro de U.G.T. y dos de APAEVA, que se designarán en el momento oportuno.

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

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

Las empresas que pretendiendo el descuelgue salarial o la modificación sustancial de condiciones de trabajo a tenor de lo prevenido en el artículo 41 TRET/1995, y no hayan logrado acuerdo con los representantes de los trabajadores, someterán a decisión de la Comisión Paritaria su solicitud.

El procedimiento ante la Comisión Paritaria será el siguiente:

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

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

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

1.—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 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.

Por lo que se refiere específicamente a la movilidad funcional en la empresa, las partes firmantes se remiten expresamente a lo establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.—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 una póliza de seguros a tenor de las existieran establecidas 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 o de las centrales y/o sindicales que ostente la representación, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

Artículo 26.—En todo lo no previsto, durante la vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en Laudo Arbitral publicado en BOE el 28 de mayo de 1996.

Anexo acción sindical

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

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

Los delegados de personal que ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y los comités de empresa, tendrán la composición y competencia establecido en el Estatuto de los trabajadores texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (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 restante delegado 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 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 d) 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, disfrutará



de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse en uno o varios miembros de la misma central sindical a que pertenezca, previa comunicación de estas a la empresa.

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

Secciones sindicales

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

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

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, él 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, tendrá derecho a la consideración de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación.

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

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

Formación

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

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

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

Contratación

Los contratos de Formación realizados de acuerdo al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores desarrollado por el R.D. 488/1998, de 27 de marzo, 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 21, no existiendo límite de edad cuando se trate de una persona discapacitada 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 dos (2)



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 dos (2) años.

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

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a los que se refiere el artículo 15 del T.R.E.T. podrán formalizarse por una duración máxima de 9 meses en un período de referencia de 12 meses.

La categoría de pinche será aplicable a los trabajadores, no contratados para la formación, que cuenten 16 años como mínimo y hasta el cumplimiento de los 18 años.

Cualificación de conductores

Con el fin de adaptar la clasificación profesional a la realidad normativa relativa a permisos de conducir necesarios para el vehículo que utilicen, se establece para el personal de reparto o transporte la siguiente escala:

Permiso clase B se corresponde con la categoría de Oficial de 2.^a

Permisos C1, C y superiores se corresponden con la categoría de Oficial de 1.^a

Esta definición por equiparación no es limitativa ya que en función de otras tareas realizadas y distintas de la conducción pueden suponer el otorgamiento de categorías superiores a las aquí referidas.

Anexo

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

- Muerte natural: 6.000 euros. (Se entiende por muerte natural, el fallecimiento del asegurado por cualquier causa. Queda excluido el fallecimiento como consecuencia de suicidio ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el contrato).
- Muerte por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por accidente no laboral: 12.000 euros, cobertura que alcanzará la suma de 18.000 euros al complementarse con la anterior.
- Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajador y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 18.000 euros.
- Incapacidad permanente y 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.

Sobre las indicadas cantidades se aplicará el IPC anual correspondiente.

Anexo

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

RECOMENDACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO

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

Riesgos derivados de los procesos de envasado, embotellado y distribución:

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

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

Medidas de prevención:

- Colocar pantallas en las máquinas que impidan los atascamientos.
- Interruptores de la cadena que puedan ser utilizados en caso de emergencia.
- Evitar el funcionamiento de la máquina al realizar tareas de limpieza y mantenimiento.

I.—Máquinas desempacadoras.

- Son máquinas automáticas o semiautomáticas, que extraen los envases de las cajas, depositándolos seguidamente sobre cintas transportadoras.
- Los riesgos más habituales son los cortes producidos por envases rotos y atascamientos al intentar rectificar un funcionamiento defectuoso.
- Medidas preventivas:
 - Colocar pantallas en las máquinas que impidan los atascos.
 - Disponer interruptores de para 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.

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

XI.—Equipos de protección.

- Pantallas protectoras, son recomendables en aquellas tareas en las que pueda producir proyecciones de partículas.
- Protectores auditivos, se utilizarán en las zonas de la planta donde el nivel de ruidos sea muy elevado.
- Botas impermeable, 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 utilizaran 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.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL AÑO 2010 A EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL INCREMENTO PACTADO PARA 2011; TABLA DEFINITIVA DE 2011 Y TABLA PROVISIONAL DE 2012

Categorías	Tablas definitivas 2010	Tablas provisionales 2011	Tablas definitivas 2011	Tablas provisionales. 2012
TECNICO SUPERIOR	1.354,21	1.367,75	1.386,71	1.400,58
TITULADO SUPERIOR	1.329,07	1.342,36	1.360,97	1.374,58
TITULADO MEDIO	1.194,44	1.20638	1.223,10	1.235,33
TITULADO INFERIOR	1.154,29	1.16583	1.182,00	1.193,82
ENCARGADO DE BODEGA	1.151,20	1.16271	1.178,83	1.190,62
ENCARGADO DE LABORATORIO	1.151,20	1.16272	1.178,83	1.190,62
AYUDANTE DE LABORATORIO	938,70	948,08	961,23	970,84
AUXILIAR DE LABORATORIO	852,91	860,53	873,38	882,11
JEFE SUPERIOR DE ADMINISTRACION	1.355,86	1.369,19	1.388,40	1.402,28
JEFE DE PRIMERA	1.192,09	1.204,01	1.220,70	1.232,91
JEFE DE SEGUNDA	1.073,33	1.084,06	1.099,09	1.110,08
OFICIAL DE PRIMERA	1.038,82	1.049,08	1.063,75	1.074,39
OFICIAL DE SEGUNDA	949,05	958,54	971,83	981,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	893,43	902,36	914,87	924,02
JEFE SUPERIOR COMERCIAL	1.355,94	1.369,50	1.388,48	1.402,36
JEFE DE VENTAS	1.167,30	1.178,97	1.195,31	1.207,26
INSPECTOR DE VENTAS	1.073,33	1.084,06	1.099,09	1.110,08
VIAJANTE	1.013,38	1.023,51	1.037,70	1.048,08
CONSERJE	898,36	907,34	919,92	929,12



Categorías	Tablas definitivas 2010	Tablas provisionales 2011	Tablas definitivas 2011	Tablas provisionales. 2012
SUBALTERNO DE PRIMERA	863,97	872,61	884,70	893,55
SUBALTERNO DE SEGUNDA	857,97	866,55	878,56	887,35
AUXILIAR SUBALTERNO	844,58	853,03	864,85	873,50
LIMPIEZA	817,55	825,73	837,17	845,54
CAPATAZ	31,19	31,50	31,94	32,26
ENCARGADO	30,34	30,64	31,07	31,38
OFICIAL DE PRIMERA	30,34	30,64	31,07	31,38
OFICIAL DE SEGUNDA	29,15	29,44	29,85	30,15
OFICIAL DE TERCERA	28,55	28,83	29,23	29,52
PEON ESPECIALISTA	28,01	28,29	28,68	28,97
PEON	27,35	27,62	28,00	28,28
AYUDANTE DE REPARTIDOR	27,72	28,00	28,38	28,66
PINCHE	21,36	21,57	21,87	22,09
PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA	4,84	4,89	4,96	5,00
PLUS DE TRANSPORTE	4,40	4,40	4,40	4,40
BIENIOS DE ANTIGÜEDAD	33,86	34,20	34,67	35,02
CUATRIENIOS DE ANTIGÜEDAD	67,74	68,42	69,36	70,05
MAXIMA CUANTIA DE ANTIGÜEDAD	406,37	410,43	416,12	420,18
DIETA ENTERA	69,78	69,78	69,78	69,78
COMIDA	13,36	13,36	13,36	13,36
CENA	13,36	13,36	13,36	13,36
DESAYUNO	3,21	3,21	3,21	3,21
PERNOCTA	42,73	42,73	42,73	42,73
COMIDA DENTRO DE LA PROVINCIA	10,15	10,15	10,15	10,15
INDEMNIZACION POR MATRIMONIO	140,31	141,71	143,68	145,12
INDEMNIZACION POR MINUSVALIA HIJO	58,44	59,02	59,84	60,44