



# Convenio Colectivo Fabricantes de Sidra de Asturias

ÁREA	Asturias	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	33001055011963	ACTUALIZACIÓN	2025/06/13
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOPA 113 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-fabricantes-de-sidra-de-c-autonoma-de-asturias/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-fabricantes-de-sidra-de-c-autonoma-de-asturias/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Fabricantes De Sidra. Última actualización a: 13-06-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOPA 113 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 113 del viernes 13 de junio de 2025)

Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector Elaboradores de Sidra del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Elaboradores de Sidra del Principado de Asturias (Expediente C-013/2025) Código 33001055011963, a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 17 de mayo de 2025, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente, RESUELVO

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

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 30 de mayo de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/5/2025).-Cód. 2025-04681.

## **CONVENIO REGIONAL DE SIDRA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2025-2026-2027**

### ACTA DE ACUERDO

En Gijón, 12 de mayo de 2025, siendo las 17:00 horas 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

Dña. María Jesús Fernández

D. Verísimo Busto Alonso

Asesor:

D. Miguel Hevia González

Por la parte social:

D. Alfonso Fernández Gonzalez (SOMA-FITAG-UGT)

D. José Francisco Simón Díaz (SOMA-FITAG-UGT)

Asesores:

D. Robustiano Iglesias Rodil (SOMA-FITAG-UGT)

D. José Manuel Cima Fernandez (CC OO)

D. Jose Luis Garcia Montes (CC OO)

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 2025/2027, cuyo texto se encuentra contenido en documento anexo a la presente.

---

## **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 las personas trabajadoras afectos a las mismas.

Afectará el Convenio a empresas con centro de trabajo en la provincia, aun 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 todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena a las empresas o particulares comprendidos en el ámbito territorial del Principado de Asturias, cualquiera que sea el Grupo profesional. Asimismo, quedarán incluidas todas las personas trabajadoras 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, siendo fecha de inicio de vigencia el 1 de enero de 2025 y regirá hasta el 31-12-2027 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 todas las personas trabajadoras cualquiera que sea el grupo profesional. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora 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 todas las personas trabajadoras.

## **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 plantilla 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 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 persona trabajadora. Así, por cada hora extraordinaria realizada, el personal disfrutará de una hora de no trabajo en compensación de la hora ya trabajada más otra hora de descanso adicional. Estos períodos de descanso por la realización de horas extraordinarias habrán de ser disfrutados dentro de los 60 días siguientes a la realización de las antedichas horas extraordinarias.

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 horas 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 y delegadas 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 calculo que viene fijada en el Decreto 2380/1973 de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, artículo 6, cuyo contenido se mantiene vigente en el presente convenio como fórmula de cálculo del valor hora extraordinaria.

## **Artículo 8.-Vacaciones.**

Todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, fijándose las mismas en el mes de enero de cada año, salvo en el caso de que, a instancia de la empresa, se acuerde con la plantilla disfrutarlas partidas, en cuyo caso se disfrutara un día más, acumulado a los del período del disfrute elegido por el personal. Su disfrute tendrá carácter rotatorio y se hará de común acuerdo entre la empresa y plantilla, 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 personal 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).

La plantilla 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 al personal que así lo solicite, 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.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho 20 días naturales, comenzando a disfrutarse desde el primer día laborable después del hecho causante salvo que el hecho causante tenga lugar en día laborable, en cuyo caso comenzaría a disfrutarse en el mismo día.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Por fallecimiento de los parientes anteriormente citados: 3 días laborables.
- d) Por fallecimiento de tíos naturales y tíos políticos, tanto de la persona trabadora como del cónyuge: 1 día natural.
- e) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día natural.
- f) Por cambio de domicilio: 1 día laborable.
- g) 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.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes prenatales y preparación al parto y, en los casos

de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Si como consecuencia de los apartados b), c) y e) 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 en días laborables, de tal forma que, si el hecho causante de dicho permiso tiene lugar en día no laborable, el inicio del permiso será el primer día laborable posterior.

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.**

Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 7 días al año de permiso, sin retribución alguna, debiendo avisar para su disfrute con 48 horas de antelación.

## **Artículo 11.-Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

### 1. Excedencias para cuidado de hijos o familiares.

Las personas trabajadoras 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, el personal que lo solicite 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y 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 la persona trabajadora 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.

### 2. En materia de suspensión del contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia o suspensión del

contrato por maternidad, adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento.

### 3. 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 las personas trabajadoras 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 31/1995, de 8 de noviembre, 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.

### 4. 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 las personas trabajadoras que estuvieran prestando servicios como eventuales. Las empresas podrán contratar al personal que necesiten para el desarrollo de la actividad productiva previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras 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 el personal fijo 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 el resto de la plantilla 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.**

Será considerado como personal con capacidad disminuida, las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, el acoplamiento de las garantías siguientes:

1. Todo personal afectado por la definición anterior, la Empresa se verá obligada al debido acoplamiento de éstos a puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales.
2. En los casos en que una persona trabajadora, 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 facilitará 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras.

### **Artículo 18.-Contratación.**

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

---

## **Capítulo IV. Seguridad, higiene y salud en el trabajo**

---

### **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 al personal:

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 las personas trabajadoras. 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.-Incapacidad Temporal.**

El personal en situación de incapacidad temporal 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 y Paternidad.**

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

### **Artículo 23.-Póliza de seguros.**

El personal afectado 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 las personas trabajadoras 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 personal conductor. Si como consecuencia de una de estas sanciones le fuera retirado el permiso de conducir a una persona trabajadora, la empresa garantizará el puesto de trabajo al mismo, así como las condiciones inherentes a su categoría.

## **Artículo 25.- Ayuda por hijos e hijas con limitaciones físicas o psíquicas**

El personal que tenga a su cargo algún hijo o hija con limitaciones físicas o psíquicas según las definiciones legales, percibirá en concepto de ayuda mensualmente y en las pagas establecidas la cantidad de 150,00 euros a cargo de la empresa.

---

## **Capítulo V. Acción sindical**

---

### **Artículo 26.- Delegados y delegadas 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 las personas trabajadoras en el ámbito de la empresa.

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

En estas horas retribuidas establecidas para las personas de estos órganos, se incluye una reunión mensual con la empresa y las convocadas por ésta a 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 y delegadas de personal o Comités de empresa, así como tableros 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 toda la plantilla de cada empresa o Centro de Trabajo, fijándose de común acuerdo entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras la hora de celebración.

## **Artículo 29.-Secciones sindicales.**

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

- a) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada 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 a la persona afectada, ésta entregará copia del mismo a la sección sindical a la que pertenezca.
- b) 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.
- c) 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 la plantilla, 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 VI. 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:

- a) Salario base que se especifica en el anexo para cada una de las categorías o grupos profesionales.
- b) Antigüedad que se aplicará por bienios y cuatrienios. Se contará la antigüedad por bienios, hasta un máximo de cuatro, y a partir de ese momento se comienza a computar por cuatrienios, hasta un máximo también de cuatro. El valor de bienios se especifica en el anexo, siendo el valor a aplicar para un cuatrienio el doble de un bienio.
- c) 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 persona trabajadora. Su abono se hará en las fechas de 25 de junio y 20 de diciembre. La tercera, por importe de 603,57 € en 2025, 618,65 € en 2026 y 634,12 € en 2027, 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 tenga que realizar la comida fuera de su lugar habitual de trabajo, bien por tema laboral o por desplazamiento, percibirá con cargo a la empresa la cantidad de 18 € diarios. Asimismo, cuando el personal 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:

- 1.-2025: 3,0%.
- 2.-2026: 2,5%.
- 3.-2027: 2,5%.

## **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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027 supera el 8,0% (suma de lo pactado estos 3 años), la diferencia será abonada por la empresa, hasta un tope del 11,00%. La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga a abonar en el primer trimestre del año 2028.

## **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.

---

## **Capítulo VII. Protocolo de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**

---

### **Artículo 39.-Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de

acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos,

Asimismo las empresas afectadas por el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

En todo lo no citado textualmente en el presente artículo, el presente Convenio Colectivo de trabajo se remite expresamente a las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, recogidas en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre. Concretamente se remite a las medidas planificadas que se disponen en el anexo I y al protocolo frente al acoso y la violencia contenido en el anexo II del citado Real Decreto.

## **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 CC.OO. 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, 33300 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.

### Disposición adicional segunda

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 2025.

Fallecimiento por accidente laboral: 15.000,00 €.

Fallecimiento por enfermedad profesional: 15.000,00 €.

Fallecimiento por accidente no laboral: 13.000,00 €.

Fallecimiento por muerte natural: 13.000,00 €.

## **TABLAS.**

---

Nivel	Categoría	Salario €/día 2025
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	45,89
2	Titulados superiores	45,41
3	Titulados medios	41,38
4	Titulados inferiores	40,32
5	Jefes administrativos de 1ª o jefes de ventas	39,88
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorio, inspectores de ventas y jefes de administración de 2ª	38,31
7	Oficiales administrativos de 1ª, corredores de plaza y viajantes	36,02
8	Capataces de bodega o fábrica	34,90
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2ª	34,55
10	Encargado de sección o cuadrilla	34,10
11	Conserjes y oficiales de 1ª de oficio, conductores, chóferes y/o repartidores	33,65
12	Aux. administrativo, subalterno de 1ª y oficial de 2ª de oficio	32,82
13	Subalterno de 2ª y oficial de 3ª de oficio	32,15
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	32,02
15	Personal de limpieza y peones, aspirantes administrativos, botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 a 17 años.	31,44

<b>Pago antigüedad:</b>	
Nivel	Bienio 2025
1	59,64
2	58,48
3	53,01
4	51,39
5	50,88
6	47,95
7	44,70
8	42,89
9	42,42
10	41,82
11	40,87
12	39,60
13	38,82
14	38,31
15	37,63
Plus convenio	217,28
Paga de marzo	603,57

Nivel	Categoría	Salario
		€/día 2026
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	47,04
2	Titulados superiores	46,55
3	Titulados medios	42,42
4	Titulados inferiores	41,33
5	Jefes administrativos de 1ª o jefes de ventas	40,88
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorio, inspectores de ventas y jefes de administración de 2ª	39,27
7	Oficiales administrativos de 1ª, corredores de plaza y viajantes	36,92
8	Capataces de bodega o fábrica	35,77
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2ª	35,41
10	Encargado de sección o cuadrilla	34,95
11	Conserjes y oficiales de 1ª de oficio, conductores, chóferes y/o repartidores	34,49
12	Aux. administrativo, subalterno de 1ª y oficial de 2ª de oficio	33,64
13	Subalterno de 2ª y oficial de 3ª de oficio	32,96
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	32,82
15	Personal de limpieza y peones, aspirantes administrativos, botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 a 17 años.	32,23

<b>Pago antigüedad:</b>	
Nivel	Bienio 2026
1	61,13
2	59,94
3	54,33
4	52,67
5	52,15
6	49,15
7	45,81
8	43,97
9	43,48
10	42,86
11	41,90
12	40,59
13	39,79
14	39,27
15	38,57
Plus convenio	222,71
Paga de marzo	618,65

Nivel	Categoría	Salario €/día 2027
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	48,22
2	Titulados superiores	47,71
3	Titulados medios	43,48
4	Titulados inferiores	42,36
5	Jefes administrativos de 1ª o jefes de ventas	41,90
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorio, inspectores de ventas y jefes de administración de 2ª	40,25
7	Oficiales administrativos de 1ª, corredores de plaza y viajantes	37,85
8	Capataces de bodega o fábrica	36,67
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2ª	36,30
10	Encargado de sección o cuadrilla	35,83
11	Conserjes y oficiales de 1ª de oficio, conductores, chóferes y/o repartidores	35,36
12	Aux. administrativo, subalterno de 1ª y oficial de 2ª de oficio	34,48
13	Subalterno de 2ª y oficial de 3ª de oficio	33,78
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	33,64
15	Personal de limpieza y peones, aspirantes administrativos, botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 a 17 años.	33,03

<b>Pago antigüedad:</b>	
Nivel	Bienio 2027
1	62,66
2	61,44
3	55,69
4	53,99
5	53,45
6	50,38
7	46,96
8	45,07
9	44,57
10	43,94
11	42,94
12	41,61
13	40,78
14	40,25
15	39,54
Plus convenio	228,28
Paga de marzo	634,12

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE SIDRA DE ASTURIAS</b>			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 214 de 6-XI-2019)</b>			
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		
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		
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 35 de 21-II-2023)</b>			
código	33001055011963		

Artículo 7.-Horas extraordinarias	100%		
Artículo 32.-Pagas extraordinarias	2	de 30 días cada una	
La tercera, por importe de	549,78	euros en 2022	
	563,53	euros en 2023	
y	577,61	euros en 2024	
Artículo 34.-Dietas	15	euros diarios	
Disposición adicional segunda			
Garantías mínimas ... a partir del 1 de enero del año 2022			
Fallecimiento por accidente laboral:	12000	euros	
Fallecimiento por enfermedad profesional:	12000	euros	
Fallecimiento por accidente no laboral:	10000	euros	
Fallecimiento por muerte natural:	10000	euros	
ANEXO. Tablas			
Nivel - Categoría	Salario /día 2022		
1 Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	41,81		
2 Titulados superiores	41,36		
3 Titulados Medios	37,70		
4 Titulados inferiores	36,73		
5 Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	36,33		

6 Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	34,90		
7 Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	32,81		
8 Capataces de bodega o fábrica	31,79		
9 Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	31,47		
10 Encargado de sección o cuadrilla	31,06		
11 Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	30,65		
12 Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	29,89		
13 Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	29,29		
14 Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	29,17		
15 Personal de limpieza y peones	28,64		
16 Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	25,98		
Pago antigüedad			
Nivel	Bienio 2022		
1	54,32		
2	53,26		
3	48,28		
4	46,81		
5	46,34		
6	43,68		
7	40,71		
8	39,07		
9	38,64		
10	38,09		
11	37,23		
12	36,08		
13	35,36		
14	34,90		

15	34,28		
Plus convenio	197,92		
Paga de marzo	549,78		
Grupo	Salario /día 2023		
1 Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	42,85		
2 Titulados superiores	42,40		
3 Titulados Medios	38,64		
4 Titulados inferiores	37,64		
5 Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	37,24		
6 Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	35,77		
7 Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	33,63		
8 Capataces de bodega o fábrica	32,58		
9 Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	32,26		
10 Encargado de sección o cuadrilla	31,84		
11 Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	31,42		
12 Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	30,64		
13 Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	30,02		
14 Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	29,90		
15 Personal de limpieza y peones	29,35		
16 Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	26,63		
Pago antigüedad			
Nivel	Bienio 2023		

1	55,68		
2	54,60		
3	49,49		
4	47,98		
5	47,50		
6	44,77		
7	41,73		
8	40,05		
9	39,61		
10	39,04		
11	38,16		
12	36,98		
13	36,24		
14	35,77		
15	35,14		
Plus convenio	202,87		
Paga de marzo	563,53		
Nivel - Categoría	Salario /día 2024		
1 Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	43,92		
2 Titulados superiores	43,46		
3 Titulados Medios	39,60		
4 Titulados inferiores	38,58		
5 Jefes administrativos de 1.ª o jefes de ventas	38,17		
6 Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorios, inspectores de ventas y jefes de administración de 2.ª	36,66		
7 Oficiales administrativos de 1.ª corredores de plaza y viajantes	34,48		
8 Capataces de bodega o fábrica	33,40		
9 Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2.ª	33,06		
10 Encargado de sección o cuadrilla	32,63		

11 Conserjes y oficiales de 1.ª de oficio	32,21		
12 Aux. administrativo, subalterno de 1.ª y oficial de 2.ª de oficio	31,41		
13 Subalterno de 2.ª y oficial de 3.ª de oficio	30,77		
14 Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	30,64		
15 Personal de limpieza y peones	30,09		
16 Aspirantes administrativos. Botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 y 17 años.	27,30		
Pago antigüedad	Bienio 2024		
Nivel			
1	57,07		
2	55,96		
3	50,73		
4	49,18		
5	48,69		
6	45,89		
7	42,78		
8	41,05		
9	40,60		
10	40,02		
11	39,12		
12	37,90		
13	37,15		
14	36,66		
15	36,01		
Plus convenio	207,94		
Paga de marzo	577,61		
\\\\\\			

<b>CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 113 del viernes 13 de junio de 2025)</b>			
Código	33001055011963		
Artículo 6.-Jornada nocturna			
horas realizadas	25,00 %	sobre el salario real	
Artículo 25.-Ayuda por hijos e hijas con limitaciones físicas o psíquicas			
ayuda mensualmente y en las pagas establecidas	150	euros a cargo de la empresa	
Artículo 32.-Pagas extraordinarias			
Se establecen	3	pagas extraordinarias al año	
Primera	25 de junio	de 30 días conceptos retributivos	
Segunda	20 de diciembre	de 30 días conceptos retributivos	
Tercera	el 15 de marzo	603,57	en 2025
		618,65	en 2026
		634,12	en 2027
Artículo 34.-Dietas			
comida fuera	18	euros diarios	
TABLAS			
Nivel	Categoría	Salario/día 2025	

1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	45,89	
2	Titulados superiores	45,41	
3	Titulados medios	41,38	
4	Titulados inferiores	40,32	
5	Jefes administrativos de 1ª o jefes de ventas	39,88	
6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorio, inspectores de ventas y jefes de administración de 2ª	38,31	
7	Oficiales administrativos de 1ª, corredores de plaza y viajantes	36,02	
8	Capataces de bodega o fábrica	34,90	
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2ª	34,55	
10	Encargado de sección o cuadrilla	34,10	
11	Conserjes y oficiales de 1ª de oficio, conductores, chóferes y/o repartidores	33,65	
12	Aux. administrativo, subalterno de 1ª y oficial de 2ª de oficio	32,82	
13	Subalterno de 2ª y oficial de 3ª de oficio	32,15	
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	32,02	
15	Personal de limpieza y peones, aspirantes administrativos, botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 a 17 años.	31,44	
Pago antigüedad:			
Nivel	Bienio 2025		
1	59,64		
2	58,48		
3	53,01		
4	51,39		
5	50,88		
6	47,95		
7	44,70		



14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	32,82	
15	Personal de limpieza y peones, aspirantes administrativos, botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 a 17 años.	32,23	
Pago antigüedad:			
Nivel		Bienio 2026	
1		61,13	
2		59,94	
3		54,33	
4		52,67	
5		52,15	
6		49,15	
7		45,81	
8		43,97	
9		43,48	
10		42,86	
11		41,90	
12		40,59	
13		39,79	
14		39,27	
15		38,57	
Plus convenio		222,71	
Paga de marzo		618,65	
Nivel	Categoría	Salario/día 2027	
1	Jefes superiores, Técnicos administrativos y Comerciales	48,22	
2	Titulados superiores	47,71	
3	Titulados medios	43,48	
4	Titulados inferiores	42,36	
5	Jefes administrativos de 1ª o jefes de ventas	41,90	

6	Encargados generales de bodegas y fábricas, encargados de laboratorio, inspectores de ventas y jefes de administración de 2ª	40,25	
7	Oficiales administrativos de 1ª, corredores de plaza y viajantes	37,85	
8	Capataces de bodega o fábrica	36,67	
9	Ayudantes de laboratorio y oficiales administrativos de 2ª	36,30	
10	Encargado de sección o cuadrilla	35,83	
11	Conserjes y oficiales de 1ª de oficio, conductores, chóferes y/o repartidores	35,36	
12	Aux. administrativo, subalterno de 1ª y oficial de 2ª de oficio	34,48	
13	Subalterno de 2ª y oficial de 3ª de oficio	33,78	
14	Aux. de laboratorio, Aux. subalterno y peones especializados	33,64	
15	Personal de limpieza y peones, aspirantes administrativos, botones, recadistas, pinches y aprendices de 16 a 17 años.	33,03	
Pago antigüedad:			
Nivel	Bienio 2027		
1	62,66		
2	61,44		
3	55,69		
4	53,99		
5	53,45		
6	50,38		
7	46,96		
8	45,07		
9	44,57		
10	43,94		
11	42,94		
12	41,61		
13	40,78		

14	40,25		
15	39,54		
Plus convenio	228,28		
Paga de marzo	634,12		