

OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

Resolución de 2 de febrero de 2010, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A. (Sevares), en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa (código 3301811 expediente C-9/10) Nestlé España, S.A. —Fábrica de Sevares—, con entrada en la Consejería de Industria y Empleo el 29-1-10, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 20-1-10, 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

Resuelvo

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 2 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA n.º 217, de 17-9-07).—3.154.

Comisión Negociadora

Representantes Dirección:

— Andrés Corsino Argüelles Sánchez.

— Antonio Chamorro Díaz.

— Juan José Irastorza Aldasoro.

Representantes Trabajadores:

— José Ángel González Solís.

— David Joaquín Andrés Vega.

— José Luis Santos Toraño.

— Javier Peiteado Permuy.



— Rubén Manuel García Estrada.

— Juan Antonio Tomas Escobio.

— Regina López Fernández.

Acta

En Sebares, siendo las 17 horas del día 20 enero de 2010, se reúnen las personas que se expresan al margen, integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Nestlé España, S.A., en su fábrica de Sebares.

Ambas representaciones manifiestan que tras varias sesiones de negociación han llegado a los siguientes:

Acuerdos

Primero.—Proceder a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2009 por una vigencia de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2011, de acuerdo con el mandato del Comité de Empresa que aprueba tal decisión por mayoría de sus miembros.

Dar cumplimiento a otros compromisos ajenos a ese texto sobre los que también se adoptan acuerdos.

Segundo.—El incremento salarial general para el año 2009 será el IPC real al 31 de diciembre de 2009, para todos los conceptos salariales del capítulo V, a excepción del art. 17 CAS que se mantendrá en el mismo importe de 2008 y el plus Dominical y plus de Nocturnidad que tienen conceptos económicos pactados, tal y como se indica a continuación.

Para el año 2010 se aplicará provisionalmente un incremento a cuenta del 1% sobre los mismos conceptos que en 2009, a excepción del plus de Dominical y plus de Nocturnidad que tienen conceptos económicos pactados. Si el IPC real de 2010 fuera superior al 3% también se aplicará la revisión a los pluses de Nocturnidad y Dominical.

Para el año 2011, a primeros de año la empresa decidirá el incremento a cuenta a aplicar provisionalmente, si bien el incremento final será el IPC real al 31 de diciembre, para todos los conceptos salariales del capítulo V, a excepción del art. 17 CAS.

Si el IPC de cada año de vigencia del Convenio Colectivo, para el conjunto nacional, fuera superior al incremento provisional, se aplicará una revisión de los conceptos salariales del capítulo V del presente Convenio Colectivo, a excepción del art. 17 CAS y plus de Dominical y plus de Nocturnidad, en el exceso que se produzca sobre el citado incremento provisional, tomando como base los salarios en vigor el 31 de diciembre del año anterior. Respecto al año 2011, esta revisión se aplicará también al plus de Nocturnidad y Dominical.

En caso de que algún año el IPC real sea inferior al incremento aplicado provisionalmente, las tablas definitivas se confeccionarán con el IPC real y servirán de base para el incremento del año siguiente. A pesar de ello, el exceso del importe abonado a cuenta no deberá devolverse.

En caso de que algún año de vigencia del Convenio el IPC real sea negativo, las tablas definitivas quedarán como el año anterior, sin modificación. A pesar de ello, el importe abonado a cuenta, no deberá devolverse.

El Plus Dominical del artículo 21 quedará en los siguiente importes: Para el año 2009, 47,73 €, y para el año 2010, 49,50 € por cada domingo o festivo trabajado.

El Plus de Nocturnidad del artículo 20 quedará en los siguientes importes: Para el año 2009, 20,32 €, y para el año 2010, 21 € por cada jornada completa.

La Empresa entregará al Comité de Empresa, cuando puedan estar confeccionadas, las tablas salariales a aplicar en los respectivos años 2009 y 2010 y 2011, así como las cuantías correspondientes a los conceptos económicos de los capítulos V y extrasalariales del VII del Convenio.

Tercero.—En cada uno de los años de vigencia del Convenio, las atenciones extrasalariales del capítulo VII se incrementarán en el IPC General del año anterior. Si el IPC fuera negativo, se mantendrán los mismos importes del año anterior. Por razones prácticas, este incremento se aplicará a primeros de cada año, independientemente de la firma del Convenio.

Cuarto.—Modificación del artículo 23.—Absentismo.

“... Si el índice de absentismo del personal por todos los conceptos salvo el de los permisos de lactancia, maternidad y paternidad esta comprendido entre:

— Entre el 4,35 hasta el 4,84%, se abonarán 21,17 € brutos.

— Entre el 3,85 hasta el 4,34%, se abonarán 41,43 € brutos.

— Entre el 3,35 hasta el 3,84%, se abonarán 61,69 € brutos.

— Entre el 2,85 hasta el 3,34%, se abonarán 81,04 € brutos.

— Entre el 0,00 hasta el 2,84%, se abonarán 101,00 € brutos.

Quinto.—Inclusión de un artículo nuevo en el capítulo VII con el siguiente texto:

Actividades recreativas, culturales y deportivas.

La empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, culturales y deportivas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, la cantidad que en cada año corresponda.

Sexto.—Modificación del artículo 25.—Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, sin inclusión de sábados domingos o festivos, esto es, equivalentes a treinta días naturales por año de trabajo.
2. Los trabajadores mayores de 50 años, tendrán derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones anuales: De 50 a 52 años: 1 día laborable; de 53 a 55 años: 2 días laborables; de 56 a 58 años: 3 días laborables; 59 años: 4 días laborables, y de 60 en adelante, 5 días laborables. Los días adicionales empezarán de aplicarse en el mismo año en que se cumpla la edad.
3. En el caso de que el trabajador haya ingresado o cese en la Empresa en el curso del año, únicamente tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al período de tiempo que permanezca o haya permanecido en activo en la Empresa durante ese mismo año natural.
4. En el mes de agosto, se pagará por el concepto de “Promedio Primas en Vacaciones” la resultante de dividir por 11 el total, a nivel individual, de las cantidades devengadas por cada trabajador en los conceptos de: Prima Dominical o festivo oficial abonable, Plus de Nocturnidad y Plus de Penosidad, durante el año natural anterior, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. No se computará como base de ese cálculo la cantidad que se haya abonado por el concepto “Promedio Primas en Vacaciones” en cada año.

Séptimo.—Modificación del artículo 28.—Obsequio lactancia:

La empresa obsequiará a los hijos del personal, durante el primer año de vida, con 90 euros brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

Octavo.—Artículo 29.—Premio fomento de la natalidad.

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de 4.502 € brutos. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50% a cada uno.

Noveno.—Modificación artículo 35.—Obsequio por años de servicio.

La empresa obsequiará a su personal que cumpla 15, 25, 40 o 50 años de servicio en la Sociedad en la siguiente forma:

- 15 años: Bolígrafo.
- 25 años: 1.444 euros brutos.
- 40 años: 2.052 euros brutos.
- 50 años: 2.663 euros brutos.

Junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregará el obsequio habitual y un diploma en las condiciones vigentes al momento de la firma del convenio colectivo.

Décimo.—Nuevo artículo 16.—Plan de Igualdad.

El Comité de Empresa negociará con la Empresa el Plan de Igualdad.

Undécimo.—Modificación del artículo 18.—Gratificaciones extraordinarias:

Se establecen cuatro gratificaciones iguales de importe equivalente a una mensualidad de salario fijo, denominadas enero, abril, junio y noviembre, que se abonarán los meses de enero, abril, junio y noviembre, respectivamente.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante ese año.

Duodécimo.—Modificación del artículo 17.—Complemento años de servicio (CAS).

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos se abonarán, a todo el personal que preste sus servicios a jornada completa, a razón de 444 euros brutos anuales por cuatrienio, distribuidos en 16 partes iguales entre las doce mensualidades y las cuatro gratificaciones extraordinarias de enero, abril, junio y noviembre.

Acuerdos que no forman parte del Convenio:

Decimotercero.—Se elevarán los importes base del acuerdo de 2001 de la prima de mecánicos hasta los siguientes importes:

— Nivel 7: 1.100,00 €.

— Nivel 9: 1.400,00 €.

— Nivel 11: 2.000,00 €.

Decimocuarto.—Redacción de un reglamento de horario flexible que autorice la salida en viernes antes de las 15 horas.

Decimoquinto.—La prima de nocturnidad en las días de Nochebuena, Nochevieja y 1.º de Mayo ascenderá a 67 €.

Decimosexto.—Los miembros del Comité de Empresa podrán traspasar mensualmente la mitad de su crédito de horas a otro miembro de su misma candidatura, comunicándolo antes del inicio de cada mes a la Dirección. Cada miembro del Comité podrá acumular la mitad del crédito de horas de otros dos.

Los Representantes de la parte social desean manifestar que la suscripción de estos acuerdos no está satisfaciendo la totalidad de sus pretensiones. No obstante dan su conformidad sin reservas al resultado de las deliberaciones y ambas partes aprueban el



convenio colectivo y las condiciones económicas correspondientes al Capítulo V y VII, Tablas anexas, así como el presente Acta Final, procediéndose a su firma por los miembros de la Comisión Deliberadora, que consta a continuación, en representación de la mayoría del Comité de Empresa y en representación de la Dirección, tras de lo cual se levanta la sesión, siendo las 13 horas, en el lugar y fecha al principio indicados.

En prueba de conformidad ambas representaciones firman la presente acta, levantándose la sesión a las 13 horas en el lugar y fecha al principio indicados.

Nestlé España, S.A.

Fábrica Sevares

Convenio Colectivo

2009-2011

Capítulo I. Disposiciones generales:

Artículo 1.—Objeto.

Artículo 2.—Ámbito funcional.

Artículo 3.—Ámbito territorial.

Artículo 4.—Ámbito personal.

Artículo 5.—Ámbito temporal.

Capítulo II. Compensación, absorción y garantía personal:

Artículo 6.—Consideración global.

Artículo 7.—Compensación.

Artículo 8.—Absorción

Artículo 9.—Garantía personal.

Capítulo III. Comisión paritaria:

Artículo 10.—Composición.

Artículo 11.—Funciones.

Capítulo IV. Organización del trabajo:

Artículo 12.—Organización técnica y práctica.



Artículo 13.—Valoración puestos de trabajo.

Artículo 14.—Revisión de las valoraciones.

Artículo 15.—Cambios de puestos de trabajo.

Artículo 16.—Plan de igualdad.

Capítulo V. Retribuciones:

Artículo 17.—Salarios.

Artículo 18.—Pagas extraordinarias.

Artículo 19.—Complemento años de servicio (CAS).

Artículo 20.—Horas extraordinarias.

Artículo 21.—Plus nocturnidad.

Artículo 22.—Plus dominical.

Artículo 23.—Plus penosidad.

Artículo 24.—Absentismo.

Capítulo VI. Jornada, vacaciones y licencias:

Artículo 25.—Jornada.

Artículo 26.—Vacaciones.

Artículo 27.—Licencias

Capítulo VII. Prestaciones sociales:

Artículo 28.—Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

Artículo 29.—Lactancias gratuitas.

Artículo 30.—Premio fomento natalidad.

Artículo 31.—Ayuda minusvalía.

Artículo 32.—Obsequio de nupcialidad.

Artículo 33.—Obsequio de Navidad.



Artículo 34.—Obsequio de Reyes.

Artículo 35.—Obsequio por años de servicio.

Artículo 36.—Prendas de trabajo.

Artículo 37.—Actividades recreativas, culturales y deportivas.

Capítulo VIII. Disposición final.

Vinculación a la totalidad.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Objeto.

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, así como la productividad.

Artículo 2.—Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa Nestlé España, S.A., Fábrica de Sevares, y sus trabajadores.

Artículo 3.—Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Sevares.

Artículo 4.—Ámbito personal.

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa.
- c) Las pertenecientes a los grupos técnicos, administrativos y subalternos en lo relativo exclusivamente a retribuciones del capítulo V, por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.2.

Artículo 5.—Ámbito temporal.

1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero de dos mil nueve, venciendo el treinta y uno de diciembre del año dos mil once.

2) El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si por cualquiera de las partes no mediara denuncia expresa antes de la fecha de su vencimiento.

Capítulo II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN y GARANTÍA PERSONAL

Artículo 6.—Consideración global.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artículo 7.—Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Artículo 8.—Absorción.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto, superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Artículo 9.—Garantía personal.

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Capítulo III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.—Composición.

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Por parte de la empresa:

— D. Antonio Chamorro Díez.

— D. Juan José Irastorza Aldasoro.

Por parte de los trabajadores:

— D. José Ángel González Solís.

— D. David Joaquín Andrés Vega.

Artículo 11.—Funciones.

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

Capítulo IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.—Organización técnica y práctica.

1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización, y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o supliendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto de los derechos reconocidos a los trabajadores y sus representantes por la normativa vigente.

2) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales y cambios de puesto de trabajo que se estimen oportunos.

3) Cuando la Empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, se observarán, por el orden que se citan las circunstancias siguientes:

1.º Eficiencia personal.

2.º Antigüedad.

3.º Categoría laboral.

Artículo 13.—Valoración puestos de trabajo.

1) La Empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, procederá cuando se produzca alguna de las circunstancias mencionadas en el

Art. 14, a la revisión de la valoración de los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero.

- 2) Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.
- 3) Los trabajadores conocedores de la mejora que supone el sistema de valoración de puestos de trabajo, en cuanto a una retribución justa se refiere, aceptan dicha valoración.
- 4) Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación, si supone un cambio a nivel económico superior, éste se abonará con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, que el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal. Si el período de aprendizaje y experiencia hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de valoración, se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de solicitud.

Artículo 14.—Revisión de las valoraciones.

- 1) Las valoraciones de los puestos de trabajo serán realizadas por un Especialista de valoración designado por la Empresa con la participación y asesoramiento de dos miembros del Comité de Empresa que este órgano designe.
- 2) Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurra alguna de las circunstancias siguientes:
 - a) Mecanización del puesto de trabajo.
 - b) Cambio de método operativo.
 - c) Modificación sustancial de las condiciones que influyan en el coeficiente de descanso o fatiga.
 - d) Variación de las condiciones ambientales.

Artículo 15.—Cambios de puestos de trabajo.

- 1) Cuando un trabajador realice trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán siempre los trabajos superiores.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice funciones de nivel inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.
- 3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.

Artículo 16.—Plan de igualdad.

El Comité de Empresa negociará con la Empresa el Plan de Igualdad.

Capítulo V

RETRIBUCIONES

Artículo 17.—Salarios.

- 1) Las retribuciones del personal obrero se abonarán de acuerdo con las tablas de niveles salariales que se fijan en el anexo I, en el cual se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.
- 2) Las retribuciones del personal técnico, administrativo y subalterno serán como mínimo las que fija, en total anual, la tabla de niveles salariales del anexo III.
- 3) El salario se abonará en doce mensualidades a razón de treinta días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de trescientos sesenta días.
- 4) La Empresa realizará el pago por Banco para todos los trabajadores.

Artículo 18.—Complemento años de servicio (CAS).

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos se abonarán, a todo el personal que preste sus servicios a jornada completa, a razón de 444 euros brutos anuales por cuatrienio, distribuidos en 16 partes iguales entre las doce mensualidades y las cuatro gratificaciones extraordinarias de enero, abril, junio y noviembre.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan los años de servicio.

Artículo 19.—Gratificaciones extraordinarias.

- 1) Se establecen cuatro gratificaciones iguales de importe equivalente a una mensualidad de salario fijo, denominadas enero, abril, junio y noviembre, que se abonarán los meses de enero, abril, junio y noviembre, respectivamente.
- 2) Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante ese año.

Artículo 20.—Horas extraordinarias.

- 1) Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.
- 2) Cuando se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con descansos equivalentes y a ser posible en los cuatro meses siguientes. Si no fuera posible el descanso, al final de cada año se abonarán las horas que excedan de la jornada anual ordinaria al valor de la tabla fijada en el anexo II, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales.

3) Las horas extraordinarias que se consideran estructurales se realizarán por los siguientes conceptos:

- Mantenimiento.
- Períodos punta de producción.
- Ausencias e imprevistos.
- Cambios de turno.
- Servicio de bomberos.
- Puesta en marcha fábrica.

Por lo cual quedarán exceptuadas del incremento de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 21.—Plus nocturnidad.

- 1) El personal que trabaje más de cuatro horas entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno de 20,32 €.
- 2) Si se trabajasen cuatro horas o más de media, este complemento se reducirá a 10,16 €.
- 3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes

Artículo 22.—Plus dominical.

- 1) El plus dominical o de festivos oficiales será de 47,73 € por jornada completa.
- 2) Si se trabajan más de cuatro horas en domingo o festivo oficial, sin llegar a constituir jornada completa, se abonarán asimismo 47,73 €
- 3) Si se trabajara más de una hora hasta cuatro horas se abonarán el 23,86 €.
- 4) Se considera a estos efectos que la jornada dominical o festiva oficial, será la que se inicie a las seis horas del domingo o festivo oficial y finalice a las seis horas del día siguiente.

Artículo 23.—Plus penosidad.

Los trabajadores que realicen trabajos en el interior de las cámaras de congelación (de 18 grados centígrados bajo cero o temperaturas más frías) percibirán la cantidad de 2,02 € brutos por hora efectivamente trabajada permaneciendo sin interrupción en el interior de la cámara.

Artículo 24.—Absentismo.

Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados, para el personal obrero y técnicos y administrativos hasta el nivel 11, los incentivos que se detallan, pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

Si el índice de absentismo del personal por todos los conceptos salvo el de los permisos de lactancia, maternidad y paternidad esta comprendido entre:

- Entre el 4,35 hasta el 4,84%, se abonarán 21,17 € brutos.
- Entre el 3,85 hasta el 4,34%, se abonarán 41,43 € brutos.
- Entre el 3,35 hasta el 3,84%, se abonarán 61,69 € brutos.
- Entre el 2,85 hasta el 3,34%, se abonarán 81,04 € brutos.
- Entre el 0,00 hasta el 2,84%, se abonarán 101,00 € brutos.

2) El trabajador que esté de baja por enfermedad y durante los doce meses anteriores a la baja, su absentismo individual no pase de cuarenta horas en total, sin tener en cuenta las licencias reglamentarias del artículo 26, percibirá el complemento necesario para llegar al cien por ciento de su salario nivel neto, mientras dure la situación legal de Incapacidad Temporal y por un período máximo de dieciocho meses.

Capítulo VI

JORNADA, VACACIONES y LICENCIAS

Artículo 25.—Jornada.

- 1) la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.
- 2) En consecuencia, la jornada anual que se pacta será de 1.792 horas.
- 3) El descanso en jornada continuada será de quince minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada como de trabajo efectivo.

Artículo 26.—Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, sin inclusión de sábados domingos o festivos, esto es, equivalentes a treinta días naturales por año de trabajo.
2. Los trabajadores mayores de 50 años, tendrán derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- De 50 a 52 años: 1 día laborable.
- De 53 a 55 años: 2 días laborables.
- De 56 a 58 años: 3 días laborables.
- 59 años: 4 días laborables.
- Y de 60 en adelante: 5 días laborables.

Los días adicionales empezarán de aplicarse en el mismo año en que se cumpla la edad.

3. En el caso de que el trabajador haya ingresado o cese en la Empresa en el curso del año, únicamente tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al período de tiempo que permanezca o haya permanecido en activo en la empresa durante ese mismo año natural.

4. En el mes de agosto, se pagará por el concepto de “Promedio Primas en Vacaciones” la resultante de dividir por 11 el total, a nivel individual, de las cantidades devengadas por cada trabajador en los conceptos de: Prima Dominical o festivo oficial abonable, Plus de Nocturnidad y Plus de Penosidad, durante el año natural anterior, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. No se computará como base de ese cálculo la cantidad que se haya abonado por el concepto “Promedio Primas en Vacaciones” en cada año.

Artículo 27.—Licencias.

1) La Empresa concederá a sus trabajadores licencia con retribución en los casos y por el número de días siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos y hermanos, consanguíneos y afines: 3 días naturales.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos o nietos, consanguíneos o afines: 2 días naturales.
- e) Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: EIE. El. El tiempo indispensable.
- g) Asistencia a la consulta de especialistas médicos, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, debiendo aportar el oportuno justificante de la visita, con indicación de la hora de consulta: El tiempo necesario.

2) En los supuestos b), c) y d) cuando por razón del mismo deba realizarse un desplazamiento importante, podrán concederse hasta dos días naturales adicionales.

Capítulo VII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 28.—Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

1) En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 159.41 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.391,15 €

2) Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente, así como al personal que pase a la situación de invalidez permanente al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge, o en su defecto a los hijos menores, del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 29.—Lactancias gratuitas.

La empresa obsequiará a los hijos del personal, durante el primer año de vida, con 90 euros brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

Artículo 30.—Premio fomento natalidad.

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de 4.502 € brutos. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50% a cada uno.

Artículo 31.—Ayuda minusvalía.

La empresa abonará la cantidad de 155,28 € brutos mensuales al trabajador con hijos o familiares minusválidos menores de edad a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación del minusválido haya sido reconocida por la Seguridad Social y venga obteniendo las prestaciones que la misma concede.

Artículo 32.—Obsequio de nupcialidad.

La empresa obsequiará a su personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 191.06 € brutos.

Artículo 33.—Obsequio de Navidad.

La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio habitual denominado de Navidad.



Artículo 34.—Obsequio de Reyes.

La empresa obsequiará a su personal, por cada hijo comprendido entre las edades de 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 42,98 € brutos.

Artículo 35.—Obsequio por años de servicio.

La empresa obsequiará a su personal que cumpla 15, 25, 40 o 50 años de servicio en la Sociedad en la siguiente forma:

— 15 años: Bolígrafo.

— 25 años: 1.444 euros brutos.

— 40 años: 2.052 euros brutos.

— 50 años: 2.663 euros brutos.

Junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregará el obsequio habitual y un diploma en las condiciones vigentes al momento de la firma del convenio colectivo.

Artículo 36.—Prendas de trabajo.

La Empresa continuará entregando al personal obrero que realice funciones manuales las prendas que habitualmente se vienen utilizando en cada sección cuando precisen cambiarlas por estar en malas condiciones.

Artículo 37.—Actividades recreativas, culturales y deportivas.

La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, culturales y deportivas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, la cantidad en vigor en el momento de la firma del presente Convenio

Capítulo VIII

Disposición final

Vinculación a la totalidad

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2) Por lo tanto, si alguna norma resultara nula, será ineficaz en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo por la comisión negociadora, por lo que el Convenio quedará en suspenso hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

