SOMA FITAG
Asturias

CONVENIO COLECTIVO

2012 a 31 de Marzo de2015

Nestlé
España S.A.
Fabrica de
Gijón

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. - OBJETO.

ARTICULO 2. - ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTICULO 3. - ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTICULO 4. - ÁMBITO PERSONAL.

ARTICULO 5. - ÁMBITO TEMPORAL.

CAPITULO II COMPENSACION, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTICULO 6. - CONSIDERACIÓN GLOBAL

ARTICULO 7. - COMPENSACIÓN.

ARTICULO 8. - ABSORCIÓN

ARTICULO 9. - GARANTÍA PERSONAL.

CAPITULO III COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO 10. –COMPOSICIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCON

ARTICULO 11. - FUNCIONES

CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 12. - ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA.

ARTICULO 13. - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.

ARTICULO 14. - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.

ARTICULO 15. - CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 16.- FIJOS DISCONTINUOS

ARTÍCULO 17.- PLAN DE IGUALDAD

CAPITULO V RETRIBUCIONES SALARIALES

ARTICULO 18. - SALARIOS.

ARTICULO 19.-DEVENGO SALARIAL

ARTICULO 20. - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO (C.A.S.).

ARTICULO 21.- SALARIO HORA DESCUENTO

ARTICULO 22.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 23. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 24. - PLUS NOCTURNIDAD.

ARTICULO 25. - PLUS DOMINICAL Y FESTIVO.

ARTICULO 26. - PLUS PENOSIDAD.

ARTÍCULO 27 – PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO.

ARTICULO 28.-COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL

CAPITULO VI JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 29. - JORNADA.

ARTICULO 30. - VACACIONES.

ARTICULO 31. –LICENCIAS RETRIBUIDAS

CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 32. - AYUDA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

ARTICULO 33. - LACTANCIAS GRATUITAS.

ARTICULO 34. – PREMIO FOMENTO DE LA NATALIDAD.

ARTICULO 35. - AYUDA MINUSVALÍA.

ARTICULO 36. - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.

ARTICULO 37. -OBSEQUIO DE NAVIDAD.

ARTICULO 38. - OBSEQUIO DE REYES.

ARTICULO 39. - OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.

ARTICULO 40. - PRENDAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 41.- ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS.

ARTICULO 42.-VALE DE COMIDA.

ARTÍCULO 43.- TRANSPORTE.

ARTICULO 44.-TRASPASO HORAS SINDICALES.

CAPITULO VIII DISPOSICIÓNES FINALES

PRIMERA.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

SEGUNDA.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

TERCERA.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS, QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A LAS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1. - OBJETO.

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la suscripción de este Convenio Colectivo es el de la mejora las condiciones de vida de los trabajadores y la productividad de la fábrica de Gijón

ARTICULO 2. - AMBITO 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 Gijón, y sus trabajadores.

ARTICULO 3. - AMBITO TERRITORIAL.

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

ARTICULO 4. - AMBITO 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 cinco por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

ARTICULO 5. - AMBITO TEMPORAL.

1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 01/01/2012 venciendo el 31 de marzo de 2015.

2) Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus Órganos de Dirección y los Trabajadores/as a través del Comité de Empresa, podrá denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión e incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.

En ambos casos, el Convenio se entenderá prorrogado hasta que se haya concluido un nuevo acuerdo o se haya dictado disposición específica por la autoridad competente.

CAPITULO II - COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTICULO 6. - CONSIDERACION GLOBAL.

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

ARTICULO 7. - COMPENSACION.

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 9. - GARANTIA PERSONAL.

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

CAPITULO III - COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO 10. –COMPOSICION

A) Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por un miembro de cada organización sindical representada en la mesa de negociación por parte de los representantes de los trabajadores y designados por los mismos y

otros tantos miembros de la mesa de negociación por parte de la Dirección de la empresa y nombrados por ella.

ARTICULO 11. – FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS

A) 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. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma

La Comisión Paritaria se reunirá, previa solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la convocatoria, en la que debe figurar el orden del día a tratar. La citada Comisión, deberá emitir dictamen de la cuestión planteada, en el plazo de 14 días.

B) Para resolver las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 12.-ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA.

1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponde a la Dirección de la Empresa la organización técnica y práctica del trabajo. Esta 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 se ejercitara respetando 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 que se estimen

3) Cuando la Empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, observará las previsiones de la legislación en materia de movilidad funcional así como eficiencia, experiencia, y antigüedad en el desarrollo de las tareas del puesto

4) Cuando se produzcan cambios que modificasen sustancialmente las condiciones de trabajo se seguirán las previsiones del estatuto de los trabajadores.

5) Trabajadores y Empresa facilitaran las rotaciones en los puestos de trabajo en aquellas tareas en que sea ergonómicamente aconsejable y conocidas las aportaciones del Comité de Seguridad y Salud

ARTICULO 13.- VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

1) La Empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero.

2) Este sistema de valoración de puestos de trabajo es 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) Las valoraciones de los puestos de trabajo, las realizará un especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de dos miembro del Comité de Empresa que este Órgano designe. El Comité de Empresa recibirá un informe escrito relativo a la valoración.

5) Tras el cambio del nivel de un puesto como resultado de una revisión de nivel con efecto económico, este se retrotraerá al momento de la solicitud de la revisión.

6) Cuando un puesto de nueva creación sea valorado, los efectos económicos que se deriven para quienes lo deban ostentar coincidirán con al momento en que lo ejecuten con la solvencia, y no podrá exceder de seis meses

ARTÍCULO 14.- REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.

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 influya en el coeficiente de descanso o fatiga.

d) Variación de las condiciones ambientales.

ARTICULO 15. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

Cuando un trabajador realice y redacte el correspondiente parte, trabajos de un nivel superior, durante más de media hora, salvo los comprendidos en puestos de polivalencia integrados en su definición, al nivel que tiene asignado. Se le abonará el tiempo trabajado en nivel superior., según la siguiente escala:

Más de media hora hasta cuatro horas, cuatro.

Más de cuatro horas hasta ocho, ocho.

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, no conllevará reducción retributiva. Si esa circunstancia se produce a solicitud el propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.

El trabajador que realice funciones de nivel superior, por más de seis meses durante un año u ocho durante dos años, ya continuada o interrumpidamente, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa consolidar ese nivel, siempre que esa prestación no obedezca a una sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto por incapacidad temporal.

ARTÍCULO 16 –TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

La contratación de Fijos Discontinuos se llevará a cabo para los puestos de trabajo de las secciones de fábrica que lo requieran ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

El llamamiento del personal Fijo Discontinuo se hará por orden de antigüedad en el censo elaborado por categoría o especialidad, y el cese será en orden inverso al de entrada, de tal manera que causarán baja en primer lugar quienes tengan menos antigüedad en ese censo.

El llamamiento de los fijos discontinuos se realizará por parte de la empresa con, al menos, tres días de antelación a la fecha de incorporación y comunicándolo al Comité de Empresa.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La Empresa se compromete a la no contratación de personal eventual dentro de cada categoría o especialidad de Fijos Discontinuos mientras no hayan sido llamados todos los trabajadores Fijos Discontinuos que figuran en el Censo de dicha categoría o especialidad.

Cuando un Fijo Discontinuo sea llamado a trabajar y no se incorpore al trabajo en la fecha señalada, perderá todos sus derechos, salvo en los casos justificados legalmente o por causas personales o familiares debidamente acreditadas.

Ambas partes convienen que el devengo de cuantos derechos puedan corresponder a los Fijos Discontinuos comenzará a hacerse efectivo desde la fecha del primer contrato de esta naturaleza.

Los trabajadores fijos discontinuos, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan.

Todo el personal Fijo Discontinuo tendrá el nivel que le corresponda en función del puesto que ocupe.

El personal Fijo Discontinuo devengará la antigüedad en función del tiempo efectivamente trabajado a partir del inicio de su contratación como Fijo Discontinuo.

Se entregará copia del censo al comité de empresa para que pueda verificar en el futuro el orden de llamamiento.

Las vacaciones se disfrutarán o liquidarán a la finalización de cada periodo de trabajo.

ARTICULO 17. -PLAN DE IGUALDAD

El Comité de Empresa y la Dirección negociaran un Plan de Igualdad.

CAPITULO V- RETRIBUCIONES SALARIALES

ARTÍCULO 18.- 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) El total del salario anual fijo de cada trabajador/a, por jornada completa, se abonará en doce mensualidades iguales de salario base y complemento compensable

3) La Empresa realizará el pago por Banco para todos los trabajadores.

ARTICULO 19. DEVENGO SALARIAL

Todos los conceptos salariales contemplados en este convenio se entenderán devengados del 1º de abril al 31 de marzo del año siguiente.

ARTICULO 20. - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO (C.A.S.).

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos se abonaran, 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.

ARTICULO 21.-SALARIO HORA DESCUENTO

Los importes a descontar por inasistencia no retribuible al trabajo durante la jornada laboral se calcularan en el modo habitual.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de permisos no retribuidos de hasta cinco días al año siempre que obtenga la autorización de los responsables del departamento al que pertenezca.

ARTÍCULO 22.- 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.

ARTICULO 23. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada. Su número no podrá exceder de ochenta al año.

Cuando se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, y a su elección, éstas se compensarán con descansos equivalentes a ser posible en los cuatro meses siguientes o se abonaran en metálico

El abono de las horas que excedan de la jornada anual ordinaria se realizará según al valor de la tabla fijada en el Anexo II.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en horarios nocturnos o en domingos, percibirán además de las mismas, la parte proporcional a tales conceptos.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será excepcional y voluntaria salvo que se realicen para la reparación de siniestros extraordinarios.

ARTICULO 24.- 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 21,47€

2) Si se trabajasen cuatro horas o más de media hora, este complemento se reducirá a 10,73 €

3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes

ARTÍCULO 25.- PLUS DOMINICAL Y FESTIVO.

1) El plus dominical o de festivos oficiales será de 31,84 € por jornada completa.

2) Si se trabajan más de cuatro horas en domingo o festivo oficial, sin llegar a constituir jornada completa, se abonarán 31,84 €

3) Si se trabajara más de una hora hasta cuatro horas se abonarán 15,92 €

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 26.- PLUS PENOSIDAD.

Los trabajadores que realicen trabajos en el interior de las cámaras de congelación percibirán la cantidad de 1,93 € brutos por hora efectivamente trabajada permaneciendo en el interior de la cámara.

Al personal que deba entrar en la Cámara de Congelación para suministrar materias primas cárnicas a las líneas de fabricación, se le computarán dos horas de trabajo en cámara por turno completo de fabricación.

ARTICULO 27. PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO.

Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados, para el personal obrero y técnicos y administrativos hasta el nivel 19 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, en el que no se incluye el crédito sindical, por todos los conceptos excepto los de los permisos de lactancia, maternidad y paternidad, está comprendido;

Entre el 4,35 hasta el 4,84%, se abonarán 22,01 € brutos.

Entre el 3.85 hasta el 4,34%, se abonarán 44,02 € brutos.

Entre el 3,35 hasta el 3.84%, se abonarán 66,03 € brutos.

Entre el 2.85 hasta el 3,34%, se abonarán 88,03 € brutos.

Entre el 0,00 hasta el 2.84%, se abonarán 110,05 € brutos.

ARTICULO 28.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL.

La Empresa completará las prestaciones reglamentarias por I.T., bajo las siguientes normas:

1.- Cuando la situación de I.T. sea derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional la Empresa completará las prestaciones reglamentarias hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, mientras permanezca de alta en la empresa y por un período máximo de 18 meses.

2.- Cuando la situación de I.T. sea derivada de un accidente no laboral o enfermedad común, la Empresa completará las prestaciones reglamentarias que se perciban de la Seguridad Social en una cuantía equivalente a un 25 por 100 de la base reguladora, que en condiciones normales, hubiera tenido el mes anterior a la fecha de la baja sin que con aplicación de dicho complemento se perciba más del 100 por 100 del salario real, mientras permanezca de alta en la empresa y por un período máximo de 18 meses.

El indicado complemento se aplicará cuando el índice general de absentismo del centro de trabajo no supere el siete por ciento.

El trabajador que esté de baja por enfermedad y que durante los doce meses anteriores a la baja su absentismo no supere cuarenta horas en total, sin tener en cuenta las licencias reglamentarias percibirá el complemento necesario para llegar al 100 por 100 de su salario neto, mientras dure la situación de I.T. y permanezca de alta en la empresa, con un máximo de 18 meses.

CAPITULO VI- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 29.-JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales. La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes en cómputo anual. El descanso en jornada continuada será de 15 minutos, los cuales estarán incluidos dentro del cómputo anual como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 30.-VACACIONES.

1). El personal tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas veintidós días laborables sin inclusión de sábados domingos y festivos, esto es equivalente 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 laborable; 59 años; 4 días laborables; y de 60 en adelante, 5 día laborables. Los días adicionales empezaran aplicarse en el mismo año en que cumpla la edad.

3). En el caso de que el trabajador haya ingresado o cese en la Empresa en el transcurso del año, únicamente tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al

periodo de tiempo que permanezca o haya permanecido en activo en la Empresa durante ese mismo año natural.

4). En el mes de Agosto se pagara por el concepto de "Promedio Prima de Vacaciones" la resultante de dividir por 11 el total, a nivel individual, de las cantidades devengadas por cada trabajador en los conceptos de Plus de Domingo o Festivo oficial abonable, Plus de Nocturnidad y Plus de Penosidad y prima cámara de congelación, durante el año natural anterior, es decir, del 1 enero al 31 de diciembre. No se computara como base de ese cálculo la cantidad que sea haya abonado por el concepto Promedio Prima en vacaciones" en cada año.

5) Al personal que disfrute sus vacaciones en los periodos de baja producción se le concederá un día laborable más por cada cinco laborables que disfrute sin interrupción.

ARTICULO 31.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo trabajador o trabajadora avisando con antelación y posterior justificación tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en la ley vigente

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

A) Por matrimonio: 15 días naturales.

B) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días naturales.

C) Por fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos y hermanos, consanguíneos y afines: 3 días naturales.

D) Fallecimiento o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de nietos o abuelos consanguíneos y afines: 3 días naturales.

E) Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

F) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal y asistencia justificada a exámenes en estudios de formación reglada: El tiempo indispensable.

G) Asistencia a consulta médica, debiendo aportando el justificante de la visita, con indicación de la hora de consulta: El tiempo necesario.

H) Los trabajadores o trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Por su voluntad, podrán sustituirlo por una reducción de su jornada normal en media hora, con la misma finalidad o bien por el disfrute de 12 días laborables acumulables de forma continuada a la correspondiente licencia que disfrute por maternidad.

2) En los supuestos B), C) y D) cuando por razón del mismo deban realizarse desplazamientos de más de 100 Kilómetros, se concederán hasta dos días naturales más.

3) Cuando el hecho causante de la licencia se produce iniciada la jornada de trabajo, y el interesado termina la misma, la licencia empezará a computarse el día natural siguiente. En caso de que el interesado decida abandonar el puesto de trabajo, deberá recuperar ese tiempo.

4) En los casos de hospitalización o intervenciones quirúrgicas de familiar consanguíneo o cónyuge el trabajador podrá acordar con su jefe inmediato el disfrute de los días de permiso, durante los siete días naturales posteriores al alta hospitalaria del familiar.

Parejas de hecho:

Todo trabajador que tenga pareja de hecho y cumpla las condiciones pactadas entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en las letras B), C) y D) cuando el causante de tales permisos sea su pareja o los familiares de su pareja enumerados en los citados puntos.

Para que una pareja pueda acogerse a estos derechos debe cumplir el siguiente requisito:

Deberá haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el registro de uniones de hecho existente en el ayuntamiento donde resida. Si no existe ese registro, haber comunicado de manera formal y previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

CAPITULO VII-PRESTACIONES SOCIALES, RETRIBUCIONES NO SALARIALES

ARTICULO 32.- AYUDA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

1) En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa a través de una entidad financiera abonara a su personal la cantidad de 169,48 € brutos por cada año de servicio, con un mínimo de 2.542,20 € brutos

2) Esta gratificación se abonara 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 del trabador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computaran como si hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

ARTÍCULO 33.- LACTANCIA GRATUITA.

La Empresa obsequiará a los hijos del personal, durante sus primer año de vida con 95,68 € brutos mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

ARTICULO 34.- PREMIO FOMENTO DE LA NATALIDAD.

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor, la cantidad de 4.786,00 € 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. Esa cantidad a solicitud de sus beneficiarios puede ser convertida total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente en función del salario de cada persona y en días naturales.

ARTÍCULO 35.- AYUDA MINUSVALÍA.

La Empresa abonara la cantidad de 165,09 € brutos mensuales al trabajador con cónyuge, 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 36.- OBSEQUIO NUPCIALIDAD.

La Empresa obsequiará a su personal, con motivo de la celebración de su matrimonio con la cantidad 203,13 € brutos.

ARTÍCULO 37.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.

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

ARTÍCULO 38.- OBSEQUIO DE REYES.

La Empresa obsequiara a su personal, por cada hijo comprendido entre las edades de 1 a 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 45,69 € brutos.

ARTÍCULO 39.- OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.

La Empresa obsequiara a su personal que cumpla 15, 25, 40 ó 50 años de servicio en la Sociedad en la siguiente forma:

15 años.....un bolígrafo

25 años.....1.536,00 € brutos

40 años.....2.182,00 € brutos

50 años.....2.832,00 € brutos

En estas celebraciones junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregara un obsequio o su importe en metálico y un diploma en las condiciones vigentes al momento de la firma del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 40.-PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a todos los trabajadores del Centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad y Salud el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

ARTICULO 41.-ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS.

La Empresa seguirá 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 de este Convenio.

ARTICULO 42.-VALE DE COMIDA

La empresa abonará el 70 % del coste del menú del día en los restaurantes de la zona, al personal de turno partido que coma en los mismos.

ARTÍCULO 43.- TRANSPORTE

El personal que a solicitud de la Dirección, deba cambiar de turno de trabajo asignado y no tenga servicio de autobús de empresa, se le abonara el importe del billete de autobús municipal (urbano).

ARTICULO 44.-TRASPASO HORAS SINDICALES.

Los miembros del comité de empresa podrán traspasar la mitad de su crédito horario, en cómputo anual, para funciones de representación de uno a otro miembro de su misma candidatura, comunicándolo a la dirección de la empresa por escrito.

CAPITULO VIII - DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo toman 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 resultara nula, será ineficaz en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo por la comisión negociadora, por lo que el Convenio quedara en suspenso hasta no readapten nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

SEGUNDA.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Representación de los trabajadores por:

DON MARCELINO MENÉNDEZ DIEGO

DON JOSÉ ALFREDO DE LA MANO GARCÍA

DOÑA SARA GRIJERA FERNANDEZ

DON ALEJANDRO MENÉNDEZ MORO

DON EDUARDO GÓMEZ SEANO

DOÑA ESTRELLA RANCAÑO VACAS

DOÑA Mª DEL CARMEN ALVAREZ DEL HOYO

DOÑA MERCEDES CALVO ALADROS

DON ALEJANDRO GARCIA TUERO

Representación de la empresa por:

DOÑA IDOIA ARCAUZ SAN MIGUEL

DON JUAN JOSÉ IRASTORZA ALDASORO

TERCERA.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS, QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A LAS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Para solventar las discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ,en caso de desacuerdo de las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, se resolverán de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL A 01.01.2012 PROVISIONALES

FÁBRICA DE GIJÓN

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEM. COMPENSA.	DIA	TOTAL MES	SALARIO ANUAL	PAGAS EXTRA	TOTAL ANUAL
1	27,15 €	17,61 €	44,76 €	1.342,75 €	16.113,00 €	5.371,00 €	21.484,00 €
2	27,15 €	18,27 €	45,42 €	1.362,62 €	16.351,49 €	5.450,50 €	21.801,98 €
3	27,15 €	18,89 €	46,04 €	1.381,21 €	16.574,58 €	5.524,86 €	22.099,44 €
4	27,15 €	19,52 €	46,67 €	1.400,13 €	16.801,52 €	5.600,51 €	22.402,03 €
5	27,15 €	20,15 €	47,30 €	1.419,04 €	17.028,47 €	5.676,16 €	22.704,62 €
6	27,15 €	20,78 €	47,93 €	1.437,95 €	17.255,41 €	5.751,80 €	23.007,21 €
7	27,15 €	21,41 €	48,56 €	1.456,86 €	17.482,35 €	5.827,45 €	23.309,81 €
8	27,15 €	22,07 €	49,21 €	1.476,42 €	17.716,99 €	5.905,66 €	23.622,66 €
9	27,15 €	22,69 €	49,83 €	1.495,01 €	17.940,09 €	5.980,03 €	23.920,13 €
10	27,15 €	23,35 €	50,50 €	1.514,88 €	18.178,58 €	6.059,53 €	24.238,10 €
11	27,15 €	23,99 €	51,14 €	1.534,11 €	18.409,36 €	6.136,45 €	24.545,82 €

ANEXO II

NIVEL	SALARIO HORA
1	14,17 €
2	14,38 €
3	14,55 €
4	14,78 €
5	14,98 €
6	15,18 €
7	15,38 €
8	15,58 €
9	15,77 €
10	15,99 €
11	16,18 €