



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A., Fábrica de Sebares, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Nestlé España, S.A., Fábrica de Sebares (expediente C-031/2012, código 33001811011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 16 de agosto de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 19 de septiembre de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2012-17223.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE NESTLÉ ESPAÑA, S.A., FÁBRICA DE SEBARES

Por la empresa:

Doña Idoia Arcauz San Miguel.

D. Juan José Irastorza Aldasoro.

Por el Comité de Empresa:

D. José Ángel González Solís.

D. David Joaquín Andrés Vega.

D. Rubén Manuel García Estrada.

D. Javier Peiteado Permuy.

D. Diego Menéndez García.

Doña M.^a Elena Pastor García.

D. Miguel Ángel Sánchez Alonso.

Asesor: José Antonio Iglesias (CC.OO.).

En Sebares siendo las 16.30 horas del día 16 de agosto de 2012 se reúnen el centro de trabajo los miembros del Comité de Empresa y los Representantes de la Dirección de Fábrica, al margen relacionados, para dar por finalizada la negociación del convenio colectivo de Nestlé España, S.A., Fábrica de Sebares, al llegarse a los siguientes acuerdos:

1.—Firmar el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A., centro de trabajo de Sebares que se adjunta a la presente.

2.—Fijar el ámbito temporal del mismo entre 1 de enero de 2012 y el 31 de marzo de 2015.

3.—Los incrementos salariales pactados para cada uno de los 3 años serán para todos los conceptos salariales del Capítulo V a excepción del art. 19 complemento años de servicio (C.A.S.), que se mantendrá en el mismo importe de 444 € durante la vigencia del convenio los siguientes:

- Un incremento salarial fijo de un 0,5% en el año 2012, un 0,6% en el año 2013 y un 1% en el año 2014.
- Un incremento variable consolidable en función del crecimiento orgánico de la Empresa en un primer tramo, de un 0,4 adicional al incremento fijo en 2012 si el Organic Grow está entre el 90% y 95,99% del objetivo. De un 0,4 adicional al incremento fijo en 2013, si el Organic Grow está entre el 90% y 95,99% del Objetivo y de un 0,4 adicional al incremento fijo en 2014 si el Organic Grow está entre el 90% y 95,99% del objetivo.



- Un segundo tramo de incremento salarial variable consolidable, de un 0,4 adicional al anterior en 2012 si el Organic Grow está entre el 96% y 102% del Objetivo. De otro 0,4 adicional al anterior en 2013, si el Organic Grow está entre el 96% y 102% del Objetivo y de otro 0,4 adicional al anterior en 2014 si el Organic Grow está entre el 96% y 102% del Objetivo.
- Un incremento salarial variable, no consolidable en un tercer tramo, de un 0,3% adicional para cada año si se logra en cada período el objetivo premio equipo de ventas.

Tramos	Incrementos	2012	2013	marzo 2014 marzo 2015
Tramo A-fijo		0,50%	0,60%	1,00%
Tramo B-adicional				
Subtramo B1	Si target está entre el 90% y 95,99% OG	0,40%	0,40%	0,40%
Subtramo B2	Si target está entre el 96% y 102% OG	0,40%	0,40%	0,40%
Tramo C (no consolidable)	Target premio equipo de ventas	0,30%	0,30%	0,30%

4.—El cambio de ciclo salarial acordado en el artículo 18 se hará efectivo cuando todos los centros de trabajo de Nestlé España, S.A., suscriban el acuerdo correspondiente.

Si el cambio de ciclo salarial es efectivo en el segundo año de vigencia del presente convenio, es decir 1 de abril del año 2013, no se aplicará incremento en los meses de enero, febrero y marzo del año 2013, que se compensará transformando el tramo fijo pactado de un 0,6% a un 0,8%, aplicable desde 1 de abril 2013 a 31 de marzo 2014, de tal forma que el incremento resultante sea el pactado. El incremento del tramo fijo para el período de 1 de abril 2014 a 31 de marzo 2015 será del 1%.

Si el cambio de ciclo salarial fuera efectivo en el tercer año de vigencia del presente convenio, es decir 1 de abril del año 2014, no se aplicará incremento en los meses de enero, febrero y marzo del año 2014 y se compensará del mismo modo que en el párrafo anterior para 2013, de manera que el incremento resultante sea el pactado.

La empresa comunicará anualmente, cuando sea conocido, el objetivo propuesto a efecto del cobro de incremento variable no consolidable, que para este año 2012 se ha fijado en el 5,5%. Este incremento se hará efectivo una vez sea publicado.

En el mes de abril de cada uno de los años de vigencia del Convenio, si el cambio de ciclo se hubiera producido, la empresa procederá a hacer efectivo provisionalmente el incremento del tramo fijo pactado. Una vez que se conozcan los tramos adicionales aplicará los mismos y abonará el retroactivo correspondiente en función de la consecución de los objetivos pactados.

5.—Las prestaciones sociales del Capítulo VII del Convenio quedarán modificadas para el año 2012 de acuerdo con los importes que aparecen reflejados en el texto del Convenio que se adjunta.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las prestaciones sociales del Capítulo VII del Convenio se incrementarán al igual que el Convenio, en sus tramos consolidables del año correspondiente.

6.—La Empresa entregará al Comité de Empresa, cuando esté confeccionada, la tabla salarial provisional en los respectivos años de vigencia del convenio con el incremento del tramo fijo, así como los valores correspondientes a los conceptos económicos del capítulo V y las prestaciones sociales.

Una vez que se conozcan los tramos adicionales se confeccionará la tabla salarial definitiva que se entregará al Comité de Empresa y servirá de base para el cálculo de la tabla salarial provisional del año siguiente.

7.—Se suscribe un acuerdo de actualización de la prima de mecánicos, por el que se elevan los importes a: 1.161 € en el nivel siete, 1.467 € en el nivel nueve y 2.110 € en los niveles diez y once.

8.—La empresa mantendrá la revisión ginecológica anual gratuita.

9.—La prima de nocturnidad en los días de Nochebuena, Nochevieja y 1.º de mayo ascenderá a 70,32 €.

10.—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.

9.—Se acuerda autorizar y encomendar a Idoia Arcauz San Miguel el registro del convenio colectivo suscrito y todos los demás actos administrativos que conlleve.

En prueba de conformidad ambas representaciones firman la presente acta, levantándose la sesión a las 18 horas en el lugar y fecha al principio indicados.



NESTLE ESPAÑA, S.A.

FÁBRICA SEVARES

Convenio Colectivo 2012-31 de marzo 2015

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 de 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.—Devengo salarial.
- Artículo 19.—Complemento años de servicio (C.A.S.).
- Artículo 20.—Pagas extraordinarias.
- Artículo 21.—Horas extraordinarias.
- Artículo 22.—Plus nocturnidad.
- Artículo 23.—Plus dominical.
- Artículo 24.—Plus penosidad.
- Artículo 25.—Absentismo.

Capítulo VI.—Jornada, vacaciones y licencias.

- Artículo 26.—Jornada.
- Artículo 27.—Vacaciones.
- Artículo 28.—Licencias.

Capítulo VII.—Prestaciones sociales.

- Artículo 29.—Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.
- Artículo 30.—Lactancias gratuitas.
- Artículo 31.—Premio fomento natalidad.
- Artículo 32.—Ayuda minusvalía.
- Artículo 33.—Obsequio de nupcialidad.
- Artículo 34.—Obsequio de Navidad.
- Artículo 35.—Obsequio de Reyes.
- Artículo 36.—Obsequio por años de servicio.
- Artículo 37.—Prendas de trabajo.
- Artículo 38.—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 doce, venciendo el treinta y uno 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.

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 integrada por un máximo de cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por el Comité de Empresa. Sus componentes deberán ser elegidos entre miembros que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.



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.

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

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación. Resolverá en el plazo de siete días, a contar desde que se reúna y de todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

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 de 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 concededores 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.*

Está establecida una Comisión de seguimiento que analiza periódicamente el desarrollo del cumplimiento del plan vigente.

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.—*Devengo salarial.*

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

Artículo 19.—*Complemento años de servicio (C.A.S.).*

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 20.—*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 21.—*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 22.—*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 25 €.
- 2) Si se trabajasen cuatro horas o más de media, este complemento se reducirá a 12,5 €.
- 3) en estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Artículo 23.—*Plus dominical.*

- 1) El plus dominical o de festivos oficiales, será de 55 € 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 55 €.
- 3) Si se trabajara más de una hora hasta cuatro horas se abonarán el 27,5 €.
- 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 24.—*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 2,14 € brutos por hora efectivamente trabajada permaneciendo sin interrupción en el interior de la cámara.

Artículo 25.—*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 por todos los conceptos salvo el de los permisos de lactancia, maternidad y paternidad, suspensión del contrato por riesgo para el embarazo y crédito sindical está comprendido entre:

Entre el 4,35 hasta el 4,84%, se abonarán 22,31 € brutos.

Entre el 3,85 hasta el 4,34%, se abonarán 43,72 € brutos.

Entre el 3,35 hasta el 3,84%, se abonarán 65,43 € brutos.

Entre el 2,85 hasta el 3,34%, se abonarán 85,93 € brutos.

Entre el 0,00 hasta el 2,84%, se abonarán 107,03 € 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 28, percibirá el complemento necesario para llegar al cien por cien 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 26.—*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 27.—*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 a 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.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, iniciada anteriormente a ese período, derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 28.—*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) Nacimiento o adopción de hijo o hija | 3 días naturales |



- c) 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 grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, 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 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.
- h) El derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, por nacimiento, adopción o acogimiento, se podrá acumular en 14 días de permiso retribuido.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2) En los supuestos b), c) y d) cuando por razón del mismo deba realizarse un desplazamiento superior a 100 km o fuera de la provincia, se concederán dos días naturales adicionales.

En el supuesto a) el disfrute podrá adelantarse o atrasarse hasta una semana desde la fecha del hecho causante.

En los supuestos c) y d) el beneficiario del permiso podrá consensuar con su jefe un disfrute no coincidente con la fecha del hecho causante siempre que se mantenga la situación que lo origina.

En los supuestos b), c) y d), cuando los beneficiarios sean más de una persona, y previa autorización de su jefe, podrán disfrutarlos de manera correlativa y no coincidente.

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 previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

CAPÍTULO VII.—PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 29.—*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 169,48 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.542,20 €.

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 de trabajador que fallezca, o en su defecto a las personas que tuviesen derecho a la pensión de la seguridad social.

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 30.—*Lactancias gratuitas.*

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

Artículo 31.—*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 4.786,00 € 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.

Artículo 32.—*Ayuda minusvalía.*

La Empresa abonará la cantidad de 165,09 € 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 33.—Obsequio de nupcialidad.

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

Artículo 34.—Obsequio de Navidad.

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

Artículo 35.—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 45,69 € brutos.

Artículo 36.—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 1.536 euros brutos.
- 40 años 2.182 euros brutos.
- 50 años 2.832 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 37.—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 38.—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.

Anexo I

**TABLA SALARIAL A 01.01.2012 PROVISIONALES
FÁBRICA DE SEVARES**

0,5%

Nivel	Salario base	Complemento compensable	Total día	Total mes	Total salario anual	Total cuatro gratificaciones	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

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2012 (0,5%)

Nivel	Diurnas	Nocturnas
1	12,75 €	14,56 €
2	12,94 €	14,99 €
3	13,10 €	15,19 €
4	13,29 €	15,40 €
5	13,47 €	15,61 €
6	13,66 €	15,82 €
7	13,83 €	16,01 €
8	14,03 €	16,22 €
9	14,19 €	16,42 €
10	14,38 €	16,64 €
11	14,56 €	17,83 €

Anexo III

EMPLEADOS 2012 (0,5%)

Nivel	Total anual
9	13.246,50 €
10	14.729,08 €
11	16.139,72 €
12	17.543,27 €
13	18.960,98 €
14	20.372,80 €
15	21.782,25 €
16	23.194,06 €
17	24.603,52 €
18	26.016,51 €
19	27.428,32 €

Disposición adicional primera.—Determinación de las partes que lo concertan.

Representación de los trabajadores por:

- D. José Ángel González Solís.
- D. David Joaquín Andrés Vega.
- D. Rubén Manuel García Estrada.
- D. Javier Peiteado Permuy.
- D. Diego Menéndez García.
- Doña M.^a Elena Pastor García.
- D. Miguel Ángel Sánchez Alonso.

Representación de la empresa por:

- Doña Idoia Arcauz San Miguel.
- D. Juan José Irastorza Aldasoro.

Disposición adicional segunda.—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.

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, aquellas resolverán sus discrepancia 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.

Disposición adicional tercera.—Acuerdo sobre solución de conflictos.

Para resolver las posibles 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.