

PLATAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023



**COMITÉ EMPRESA
Nestlé España S.A.
Fábrica de La Penilla
Cantabria
PLATAFORMA CONSENSUADA**

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023....

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- ART. 1 - OBJETO
- ART. 2 - ÁMBITO FUNCIONAL
- ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL
- ART. 4 - ÁMBITO PERSONAL
- ART. 5 - ÁMBITO TEMPORAL
- ART. 6 - RESCISIÓN Y REVISIÓN

CAPITULO II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

- ART. 7 - CONSIDERACIÓN GLOBAL
- ART. 8 - COMPENSACIÓN
- ART. 9 - ABSORCIÓN
- ART. 10 - GARANTÍA PERSONAL

CAPITULO III

COMISIÓN PARITARIA

- ART. 11 - COMPOSICION
- ART. 12 - PROCEDIMIENTO

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 13 - NORMAS GENERALES
- ART. 14 - JORNADA
- ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO
- ART. 16 - SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- ART. 17 - MEDIDA CUALITATIVA
- ART. 18 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN
- ART. 19 - FACTORES Y CALIDADES
- ART. 20 - VALORACIÓN DE PUESTOS
- ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO
- ART. 22 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO
- ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023....

ART. 24 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO

ART. 25 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES

ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO

ART. 27 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO

CAPITULO V

REMUNERACIONES

ART. 28 - POLÍTICA DE SALARIOS

ART. 29 - RETRIBUCIONES

ART. 30 - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO

ART. 31 - DEVENGO SALARIAL

ART. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 33 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE

ART. 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD

ART. 35 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ART. 36 - TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS

ART. 37 - PLUS DE FRÍO

ART. 38 - ABSENTISMO

CAPITULO VI

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

ART. 39 - PLAN DE IGUALDAD

ART. 40 - PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ART. 41 - PERMISO PERSONAL

ART. 42 - EXCEDENCIAS

CAPITULO VII

PRESTACIONESSOCIALES

ART. 43 - VACACIONES

ART. 44 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

ART. 45 - COMEDOR

ART. 46 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL

ART. 47 - OBSEQUIO LACTANCIA

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023....

- ART. 48 - AUTOBÚS
- ART. 49 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO
- ART. 50.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE
- ART. 51 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
- ART. 52 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL
- ART. 53 - DOTE MATRIMONIO
- ART. 54 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD
- ART. 55.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD
- ART. 56 - AYUDA POR DISCAPACIDAD
- ART. 57 - OBSEQUIO DE NAVIDAD
- ART. 58 - OBSEQUIO DE REYES
- ART. 59 - PRENDAS DE TRABAJO
- ART. 60 - RECREO Y DEPORTES
- ART. 61 - FORMACION
- ART. 62 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE
- ART. 63 - PLAN DE COMPENSACION PERSONAL
- ART. 64 - SEGUROS

CAPITULO VIII

CONTRAPRESTACIONES

- ART. 65 - COMPROMISO
- ART. 66 - CUADRO DE NIVELES
- ART. 67 - TURNOS DE TRABAJO
- INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES
- ART. 68 - INGRESOS
- ART. 69 - ASCENSOS
- ART. 70 - FALTAS Y SANCIONES
- ART. 71 – PERDIDA DE PUESTO O NIVEL

CAPITULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

- ART. 72.- SUBSIDARIEDAD
- CLÁUSULA ADICIONAL 1ª
- CLÁUSULA ADICIONAL 2ª
- CLÁUSULA ADICIONAL 3ª

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 - OBJETO. - Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio, es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores **y trabajadoras** e incrementar la productividad.

ART. 2 - ÁMBITO FUNCIONAL. - El presente Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales entre NESTLÉ ESPAÑA, S.A., fábrica de La Penilla y el personal de su plantilla.

ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL. - Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para **todas las personas** ~~todos los~~ que figuren en la plantilla de la Fábrica de La Penilla de Cayón.

ART. 4 - ÁMBITO PERSONAL. - Se regirá por este Convenio el personal de citadas dependencias de la Industria NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
No regirá este Convenio para:

- a) Los cargos de alta Dirección, Gobierno o Consejo.
- b) Las personas a quien se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada y las que no figuren en la plantilla de la Empresa.

ART. 5 – ÁMBITO TEMPORAL. – El presente Convenio tendrá vigencia desde el día **1 de abril de 2023 al 31 de diciembre de 2024.**

ART. 6 - RESCISIÓN Y REVISIÓN.

Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado y se prorrogará su vigencia mientras no se firme un nuevo convenio, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

CAPITULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ART. 7 CONSIDERACIÓN GLOBAL - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

ART. 8 COMPENSACIÓN - Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

ART. 9 ABSORCIÓN - Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas, y en todos o algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, superan el nivel total del Convenio.

En caso contrario, tales disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras fijadas en este Convenio.

ART. 10 GARANTIA PERSONAL -

Ninguna **persona** trabajadora de NESTLÉ ESPAÑA, S.A., podrá resultar lesionada en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

CAPITULO III **COMISIÓN PARITARIA**

ART. 11 COMPOSICION. - Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

- Presidente/a: A designar por ambas partes
- Por la Representación Económica: 5 representantes
- Por la Representación Social: 5 representantes, miembros de la Comisión negociadora, que en su momento designe el Comité de Empresa.
- Como Secretario/a: A designar por ambas partes

ART. 12 PROCEDIMIENTO. - Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

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 5 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 un plazo máximo de 14 días.

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

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Interprofesional sobre Solución extrajudicial de conflictos de Cantabria, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio

C A P I T U L O I V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 13 - NORMAS GENERALES. - El trabajador/a estará obligado/a a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario/a o persona en quién éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato **la persona trabajadora** ~~el trabajador~~ debe al empresario/a la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, **la persona trabajadora** ~~el trabajador~~ y el empresario/a se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario/a podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por **la persona trabajadora** ~~el trabajador~~ de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Cuando por parada definitiva o temporal, **reducción de carga de trabajo** de una máquina, línea **o taller**, la Empresa tuviese necesidad de pasar solamente parte del personal de la misma a otros departamentos, teniendo que permanecer los restantes en el departamento habitual para realizar otros trabajos, se tendrá en cuenta para su permanencia -si reúne condiciones para la ejecución de los mismos- el siguiente orden de preferencia:

1º Antigüedad en el puesto de trabajo

2º Antigüedad en la Empresa

3º Eficacia en el trabajo.

Entre las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se acuerda la contratación de personal a través de la modalidad de Fijos Discontinuos.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 14 – JORNADA. –

1.) La jornada ordinaria de trabajo será de 1776 horas anuales correspondientes al promedio de 40 horas semanales en cómputo anual y como máximo los días de trabajo anuales serán 222.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos **(30 minutos)** por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de **(1635 horas anuales)** 1720 horas y 30 minutos anuales.

2.) A partir del año 2024 la jornada ordinaria de trabajo será de 1744 horas anuales, correspondientes al promedio de 40 horas semanales. Como máximo los días de trabajo anual serán: 218.

Se negociará un calendario laboral anual donde el 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero no serán días laborables. Los días de exceso resultantes de la negociación de dicho calendario se denominarán de asuntos propios.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos **(30 minutos)** por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1712 **(1635)** horas y 45 minutos.

ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO. –

La Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo.

Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo, de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permite una equitativa distribución de las retribuciones.

ART. 16 -SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. -

A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

ART. 17 - MEDIDA CUALITATIVA. –

Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el análisis metódico de las

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

diferentes funciones de la fábrica y en la medida de "puntos" del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

ART. 18 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN. -

Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo, se adaptan a las características propias de la Empresa habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

ART. 19 - FACTORES Y CALIDADES. -

Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

Para el personal obrero:

	Aprendizaje
	Experiencia
Conocimientos – aptitudes	Facultades mentales
	Aptitudes sensitivas
	Habilidad – destreza

	Esfuerzo – físico
Esfuerzos	
	Esfuerzo sensitivo – nervioso

	Responsabilidad producto y ejecución trabajo
Responsabilidad	Responsabilidad equipo (maquinaria)
	Responsabilidad trabajo de otros

	Riesgo de accidentes enfermedad
--	---------------------------------

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Riesgos e inconvenientes de trabajo	
	Incomodidades o penosidad

Para el personal empleado:

Formación
Experiencia
Facilidad de Expresión
Idiomas extranjeros
Conocimientos matemáticos
Complejidad del trabajo
Independencia en el trabajo
Consecuencia de los errores
Mando
Relaciones
Discreción
Tensión nerviosa y esfuerzo físico
Incomodidades

Ponderados todos ellos, según su propio valor en relación a otros (peso relativo) o coeficiente de ponderación que permiten cifrar el valor de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación, es independiente de la persona que ocupe el puesto.

ART. 20 - VALORACIÓN DE PUESTOS. –

Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado, resulta la puntuación que los diferencia entre sí, permitiendo **a la persona trabajadora** al ~~trabajador~~ conocer el alcance de sus obligaciones y el grado de su puntuación en el conjunto de la producción, de tal forma que esta puntuación al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada obrero/a su posición respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo. A la finalización de la valoración se informará de la puntuación otorgada a cada puesto valorado, **desglosando la puntuación obtenida en cada aspecto.** Se entregará la descripción del puesto que haya sido valorado.

El sistema de valoración será transparente, negociado con el Comité de Empresa, y basado en criterios objetivos. La empresa entregará el manual de valoración resultante de dicha negociación.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO. -

A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesiva y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalamiento de la línea de valoración para el personal obrero se ha efectuado según la siguiente escala de niveles:

NIVELES	PUNTUACIÓN MÍNIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
1	100	120
2	121	140
3	141	160
4	161	180
5	181	200
6	201	220
7	221	240
8	241	260
9	261	280
10	281	300
11	301	320
12	321	340
13	341	360
14	361	380

De forma que a las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo nivel -a los efectos de determinación de las retribuciones- les son de aplicación las percepciones resultantes para la calificación del límite máximo de la línea, es decir, que percibirá la misma cantidad el que tiene, por ejemplo 161, que aquél que alcanza 180; y ello por estar dentro del mismo grado o nivel.

El personal de nuevo ingreso en fábrica tendrá como salario de referencia el del nivel del puesto que desempeñe.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Se procederá a la eliminación de la prima de mantenimiento. Para ello se realizará una ampliación con nuevos niveles en los que quedará incluido el importe de la misma.

ART. 22 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO. -

Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece la siguiente escala de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

NIVELES	PUNTUACIÓN MÍNIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
N2	77	93
N1	94	110
M2	111	129
M1	130	148
L2	149	167
L1	168	188
K2	189	209
K1	210	230
J	231	253
I2	254	276
I1	277	301
H2	302	326

El sistema que se está utilizando a día de hoy, está basado en una valoración PDP, un salario de entrada y unos incrementos anuales en función de las valoraciones, con un salario de referencia de nivel VRN.

El PDP es solo aplicable al personal de gerencia y no al resto de personal empleado **empleados** como se está haciendo; por lo que solicitamos que deje de ser usado para asignar incrementos anuales, y que el personal de nuevo ingreso o que cambie de puesto de trabajo cobre el salario de referencia del puesto que ocupe.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Las tablas deberán actualizarse con el salario correspondiente al nivel actualizado.

ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO. -

Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo del personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.
- e) Variación en la complejidad del trabajo.

ART. 24 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO. -

- a) Variaciones en la complejidad del trabajo
- b) Variaciones de complejidad de responsabilidad
- c) Condiciones ambientales.

ART. 25 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES. -

Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de ~~los~~ **las personas miembros** del Comité de Empresa que éste órgano designe, con un máximo de tres **(cuatro)**.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos una vez **(dos veces)** al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por **la persona trabajadora** ~~el trabajador~~ a su Jefe/a inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El jefe/a receptor de la solicitud rechazará, argumentándola, toda petición que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el Art. 22, pudiendo, sin embargo, **la persona trabajadora** ~~el trabajador~~ solicitar que la petición sea llevada al especialista de valoración, en cuyo caso, se le dará curso acompañada del informe negativo del Jefe/a.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

A la **persona trabajadora** Al trabajador solicitante se le entregará acuse de recibo de su solicitud.

Las valoraciones se podrán solicitar desde enero hasta una semana antes de la fecha de presencia en fábrica del valorador/a y sus efectos serán a la fecha de presentación de la solicitud de valoración. Las presentadas después de esa fecha y hasta el 31 de diciembre tendrán efectos desde el 1 de enero del año siguiente. Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el/la Especialista de Valoración y en su caso por **alguna de las personas** alguno de los miembros del Comité que forman la Comisión delegada del mismo, pasará a la Dirección, haciendo llegar una copia de la misma al Comité de Empresa e informando al interesado/a a través de su Jefe/a inmediato.

ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO. -

Cuando **una persona trabajadora** un trabajador realice trabajos de un nivel superior, durante una hora o más se le abonará el tiempo trabajado en nivel superior.

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, por las facultades del trabajador/a o por motivos de salud del mismo no conllevará reducción retributiva.

Cuando **una persona** un operario trabaje en puesto de trabajo de nivel superior por un período de cuatro meses consecutivos, o seis alternos **en un año**, se le reconocerá automáticamente, como habitual el nivel superior desempeñado en dicho período, **salvo que sea por sustitución de otro que éste de baja**. Los períodos de vacaciones o I.T., en que **la persona trabajadora** el trabajador esté ausente del puesto de trabajo del nivel superior, interrumpirán dicho cómputo, que se reanudará con la reincorporación.

La empresa entregará un justificante del trabajo realizado en nivel superior.

ART. 27 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO. -

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, por las facultades del trabajador/a o por motivos de salud del mismo no conllevará reducción retributiva. La Dirección de la Empresa estudiará

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Periódicamente aquellas solicitudes de revisión numérica de puestos de trabajo que le sean formuladas, por si hubiese necesidad de aumentar el número de los considerados habituales en los mismos.

CAPITULO V REMUNERACIONES

ART. 28 - POLÍTICA DE SALARIOS. –

La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a los trabajadores **y trabajadoras**, al objeto de que cada uno resulte remunerado en función de su participación en el conjunto económico de la Empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

ART. 29 - RETRIBUCIONES. –

Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio **(incrementar un 5% a las tablas con cláusula de revisión del IPC)** en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Para el personal incluido en la Tabla II cuyo sistema de apreciación y retribución es el general de la Empresa, las cifras indicadas tienen carácter de mínimo garantizado.

Se conviene el abono del salario en dieciséis mensualidades a razón de 30 días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de 480 días.

La Empresa seguirá pagando por Banco a **todo su personal** ~~todos sus trabajadores.~~

ART. 30 - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO. -

Los aumentos periódicos por años de servicio (C.A.S.) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios ~~ininterrumpidos a jornada completa~~ a razón de 444,00 **(600)** €uros brutos anuales por cuatrienio. **(Actualizado con la subida salarial pactada)**

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo, ~~y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajando en la Empresa.~~ **y empezarán a computarse desde el momento en el que la persona haya comenzado a prestar sus servicios a la Empresa.**

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

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

ART.31 – DEVENGO SALARIAL. –

Todos los conceptos salariales contemplados en el convenio se entenderán devengados del ~~1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.~~
(1 de enero al 31 de diciembre).

ART. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS. –

El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los Anexos III y IV. **(Incremento 15%)**

El cobro de las horas extraordinarias podrá ser: o bien su valor económico asignado en convenio, o bien, a razón de dos horas de tiempo de descanso por cada hora extraordinaria trabajada; a elegir por el trabajador/a.

Este sistema de pago para las horas extraordinarias queda considerado de carácter general, sin excepción alguna para todo el personal.

Si en circunstancias especiales, el trabajo extraordinario tuviera que ser realizado en horas intempestivas, la Dirección de la Fábrica estudiará cada caso por si la duración del mismo fuese objeto de consideración especial.

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

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, será considerada como extraordinaria a efectos retributivos.

Las horas extraordinarias trabajadas será de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior a 80 al año.

ART. 33 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE. –

El importe del plus dominical que se abona igualmente en las fiestas abonables, será de 91,25 €uros **(125€)** por cada domingo/festivo trabajado.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, no será obligatorio trabajar más de dos domingos consecutivos, para lo cual el personal apto de la Sección de Leche cooperará a trabajar en los departamentos exentos del descanso dominical.

Se abonarán horas extraordinarias a todo el personal que trabaje el tercer domingo de fábrica, incluidos Servicios Generales, Taller electroinstrumentista y Laboratorio.

Si se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada se percibirá la mitad de este complemento. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo.

ART. 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD. –

a) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en 35,20 €uros **(40€)** por jornada completa.

b) Si se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como media y se percibirá 15,11 **(20)** €uros. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo, 30,22 €.

(40€).

ART.34 B - PLUS SÁBADOS Y PLUS TURNICIDAD.

El personal que preste sus servicios en sábado percibirá un plus consistente en el 50% del Plus Dominical, o un saldo de 1,5 h por cada hora trabajada.

Si se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada se percibirá la mitad de este complemento. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo.

Se abonará un plus de turnicidad de 5 € diarios para todos los turnos que tengan carácter rotativo.

Se abonará un plus de turnicidad de 7 € diarios para todos aquellos trabajos que se realicen al cuarto turno, o que combinen distintas variaciones de horario. (M, T, N, P).

Aquellas personas que realicen funciones de ayudante de mando serán remuneradas con un plus de funciones de encargado/a, consistente en 3 0€ diarios; siendo también retribuidos en vacaciones y/o bajas por enfermedad o accidente.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Aquellas personas que realicen funciones sustituyendo al Line Manager serán remuneradas con un plus de funciones de encargado/a consistente en 40€ diarios; siendo también retribuidos en vacaciones y/o bajas por enfermedad o accidente.

El personal esencial de fábrica percibirá un plus de personal esencial, consistente en una prima de 150€ mensuales, estando incluidos Servicios Generales, Taller Electroinstrumentista y Laboratorio.

ART.34 C – PLUS NAVIDAD, NOCHEBUENA, NOCHEVIEJA Y AÑO NUEVO.

Todo el personal que trabaje desde las 22:00h del 24 de diciembre hasta las 22:00h del 25 de diciembre percibirá un plus de Navidad consistente en 200€.

Todo el personal que trabaje desde las 22:00h del 31 de diciembre hasta las 22:00h del 1 de enero percibirá un plus de Año Nuevo, consistente en 200€.

ART. 35 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. –

Se fijan cuatro gratificaciones de treinta días de salario más C.A.S. (Complemento Años de Servicio) y Complemento Personal-5, si la hubiese, para cada una de ellas, denominadas Enero, Abril, Junio y Noviembre. Las citadas gratificaciones, se abonarán, respectivamente, en los meses de Enero, Abril, Junio y Noviembre de cada año. Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual.

El personal fijo y personal fijo discontinuo tendrá la opción de solicitar un anticipo de las pagas extraordinarias.

ART. 36 - TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS. –

Se considerarán trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados.	16,37 Euros/unid.
--	------------------------------

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza y reparación en interior de tanques de Chocolates, así como los trabajos de soldadura y rectificando en interiores de Tanques que hayan contenido gases o los generen por la propia naturaleza del trabajo.	5,20 Euros/hora.
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos túneles y digestor de Estación Depuradora. Averías en la Depuradora los días que las inclemencias del tiempo así lo aconsejen.	6,62 Euros/hora.
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes calderas, excluidas las 7 y 8.	6,62 Euros/hora.
Limpieza y reparación en caliente del hogar y de los conductos de humos de las calderas, de los tambores de los egrones, así como desatascar los Multiclones de los Egrones e intervenciones en caliente de mantenimiento en Prensas, Solubización, Smet, Torre Nesquik e intervenciones en Torrefacción, con la planta en marcha, en la última planta y en las cadenas de transmisión de los esterilizadores. Trabajo de fundir manteca en Nesquik.	6,62 Euros/hora.
Por trabajo de limpieza química, con traje especial, en los casos de Smet desodorización, centrifugado, moldeo de manteca, tanques de leche condensada y conchas línea IV, así como en descarga de productos químicos por servicios generales.	6,62 Euros/hora

- **Revisión, mantenimiento y trabajos en conchas y petrines.**
- **Trabajos en caliente en el departamento de calderas.**
- **Limpieza interior del molino Nibrotom.**
- **Limpieza y desatascos en el interior de silos de harina.**
- **Línea 3 de Confitería.**

6.62 € actualizado a 2023, aplicar subida 10%

El personal Los trabajadores que requieran estar sometidos a una temperatura superior a 25°C, e inferior a 14°C, durante un periodo superior a 30 minutos percibirán un plus de 0,50 euros/hora.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Trabajos entre corrientes:

- Menos de 0,25 m/s ambientes no calurosos y sedentarios.
- Menos de 0,75 m/s ambientes calurosos no sedentarios.
- Menos de 0,50 m/s ambientes calurosos y sedentarios.

Plus de 0,50 euros/hora.

Con aire acondicionado:

- Menos de 0,25 m/s para sedentarios.
- Menos de 0,35 m/s para resto de trabajos.

Plus de 0,50 euros/hora.

Esta bonificación se devengará por unidades en el caso de tratarse de servicios higiénicos o sobre la base del tiempo de presencia en los elementos citados, cuando de su limpieza, reparación o entretenimiento se trate.

Limpieza corriente de alcantarillas se considera como trabajo normal.

Los trabajos molestos o incómodos no especificados en la anterior relación se consideran incluidos en la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

Se entregará al comité, mensualmente, la relación de horas abonadas.

ART. 37 – PLUS DE FRÍO. –

Los trabajadores/as afectos a las cámaras de congelación de temperaturas iguales o más frías de -18 °C, o que realicen trabajos de mantenimiento, revisión y limpieza en el interior de las mismas, percibirán un plus, cuyo valor queda establecido en 2,40 (5% con revisión IPC) euros por hora efectiva trabajada.

Los trabajadores/as que realicen la carga y/o descarga de camión congelador recibirán un plus de 3€.

Quien realice tareas de mantenimiento, revisión y limpieza en el interior de las cámaras de temperatura igual o inferior a 4°C, percibirá un plus, cuyo valor queda establecido en 1,44 € (5% con revisión IPC) por hora efectiva trabajada.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 38 – ABSENTISMO. -

Al objeto de fomentar la disminución del absentismo por los conceptos de enfermedad, ~~accidente de trabajo~~, ~~licencias retribuidas~~, permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De	4,34% 7 hasta	5,33%, 8 sera de	25,65 75.65 Euros/brutos
De	3,84% 6 hasta	4,33%, 7 sera de	53,10 103.10 Euros/brutos
De	3,34% 5 hasta	3,83%, 6 sera de	79,66 147.80 Euros/brutos
De	2,84% 4 hasta	3,33%, 5 sera de	106,19 156.19 Euros/brutos
De	0,00% hasta	2,83%, 4 sera de	132,69 182.69 Euros/brutos

La empresa deberá aportar más documentación que acredite el porcentaje de absentismo.

Valorar otras opciones del Comité de Empresa para la percepción de este incentivo.

CAPÍTULO VI **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**

ARTÍCULO 39 - PLAN DE IGUALDAD. -

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 Nestlé España, S.A., firmó su primer Plan de Igualdad el 17 de diciembre de 2013, que tiene la finalidad de definir y especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, consiguiendo así la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación.

Para ello la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá periódicamente, con un mínimo de dos veces al año, y analizará el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y lo mantendrá actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ARTÍCULO 39 A) – REDUCCIÓN DE JORNADA. -

El personal que tenga reducción de jornada o adaptación por conciliación, y que su horario coincida con la hora establecida de comida, no tendrá obligación de ampliar la jornada por este supuesto.

La Empresa aumentará el tiempo estipulado para la solicitud de reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 16 años.

La Empresa ofrecerá la posibilidad de que el personal con reducción de jornada por cuidado de familiar o menor, pueda acumular las horas reducidas para disfrutarlas en días completos, concretando por escrito la realización de los mismos.

ARTÍCULO 40 - ~~PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.~~ - PERMISO DE NACIMIENTO DE HIJO/A

El personal que disfrute del permiso de nacimiento de hijo/a maternidad podrán disponer de hasta 17 **(18)** semanas de permiso, siendo la semana 17ª **(17 Y 18)** un permiso retribuido a cargo de la empresa.

Los trabajadores podrán disfrutar ~~de 6 semanas~~ de permiso de paternidad ~~si hacen uso de dicho permiso de forma sucesiva al permiso de paternidad. En caso contrario, se estará a lo establecido~~ según lo establecido en la legislación vigente. Para el disfrute del mismo deberán comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a su utilización.

ARTÍCULO 41 - PERMISO PERSONAL. -

El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 20 **(25)** días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con su jefe/a.

La solicitud debe realizarse con un preaviso mínimo de 15 días.

Durante el disfrute de este permiso se deducirá el salario correspondiente a los días disfrutados, a efectos de Seguridad Social se mantendrá la cotización, así como las aportaciones del promotor y el partícipe al Plan de Pensiones.

ARTÍCULO 42 - EXCEDENCIAS. –

1. Excedencia por cuidado de hijos/as: **El personal** ~~Los trabajadores~~ tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a ocho (8) años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales. a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La reserva del puesto será por el tiempo que dure la misma.

2. Excedencia por cuidado familiares: **El personal** Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a cinco (5) años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En ambos casos el trabajador/a deberá acreditar documentalmente que concurren las causas para disfrutar de dichas excedencias. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la empresa ~~1530~~ días antes de su finalización y se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional. La mejora contemplada en este párrafo se mantendrá en tanto en cuanto la legislación aplicable sea la vigente a la firma del convenio, en caso de modificación las partes deberán renegociar el contenido del mismo. La reserva del puesto será por el tiempo que dure la misma.

3. Excedencia con reserva de puesto: El personal con una antigüedad de (6 meses) 1 año podrá solicitar una excedencia ~~con una~~ **duración mínima de 1 mes y máxima de 6 meses** con reserva de puesto de trabajo. Durante el disfrute de esta excedencia no se percibirá retribución salarial alguna, se suspenderá la cotización a la Seguridad Social, se mantendrán las aportaciones del promotor y del partícipe al Plan de Pensiones. La reserva del puesto será por el tiempo que dure la misma.

El tiempo de preaviso para la solicitud de cualquier excedencia será de 15 días.

El tiempo entre excedencias por cuidado de familiares e hijos/as será de mínimo 6 meses.

El tiempo entre excedencias tras la reincorporación de una excedencia voluntaria será de mínimo 1 año.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

ART. 43 - VACACIONES. –

Todo el personal de la Fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborables de lunes a sábado, en los que se incluirán cuatro sábados que no coincidan en fiesta. Se comunicarán por escrito al trabajador/a en el plazo legalmente establecido. El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

<u>AÑOS</u>	<u>DIAS</u>
50 a 52	27 28
53 a 55	28 29
56	29 30
57 a 58	30 31
59	31 32
A partir de 60	33 34

El personal que se jubile disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período comprendido desde el 1º de Diciembre --comienzo- hasta el 30 de abril -terminación-, se le concederá un día laborable más por cada 6 laborables ininterrumpidos que disfrute. En el período total se imputarán cuatro sábados no festivos.

Durante el período de vacaciones el personal percibirá el salario, más el de C.A.S. y Complemento personal 5, si los hubiere.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora al trabajador-disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 y dentro de la semana siguiente a su reincorporación de la baja por I.T.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural por necesidades de la Empresa, **(o del trabajador/a)** podrá disfrutarlas al año siguiente.

En el mes de Julio, 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/a en los conceptos de: Plus Dominical y Fiesta Abonable, Plus de Nocturnidad y Plus de Trabajos Molestos o Incómodos, durante el año natural anterior, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. No se computará como base de cálculo la cantidad que se haya abonado por el concepto “Promedio Primas en Vacaciones”.

ART. 44 - LICENCIAS RETRIBUIDA. –

La Empresa concederá a sus trabajadores **y trabajadoras** licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes, **siendo todas las licencias disfrutadas en días laborables:**

- a) Matrimonio del trabajador/a **(o pareja de hecho)**: 15 **(20)** días naturales **(laborables)**.
- b) Nacimiento de hijo/a: tres días naturales **(laborables)**.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, **hospitalización (ingreso hospitalario)** o intervención quirúrgica sin hospitalización **que precise reposo domiciliario**, de cónyuge, padres, hijos/as: cinco días naturales **(laborables)**. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, **(ingreso hospitalario) hospitalización** o intervención quirúrgica sin hospitalización **que precise reposo domiciliario**, padres políticos e hijos/as políticos: tres días naturales **(laborables)**. Para hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, naturales o afines , y **concuñados/as**: dos días naturales **(laborables)**. **Para tíos/as, sobrinos/as y bisabuelos/as: un día laborable.**
- d) **Por el tiempo indispensable para acompañar al médico o tratamientos oncológicos a familiares de 1º grado de consanguinidad y/o personas en situación de dependencia legalmente justificada.**
- e) **Por ingreso en urgencias de parientes hasta 2º grado de consanguinidad: 1 día.**
- f) **Por el tiempo necesario para acudir a una consulta médica, tanto de seguridad social, como de medicina privada.**

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

- d) **g)** Matrimonio, primera comunión o bautizo de padres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as: 1 día natural
- e) **h)** Traslado de domicilio: un día natural. **(3 días laborables)**
- f) **i)** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. **Asistencia justificada a exámenes en estudios de enseñanza reglada y convocatorias oficiales del Estado: 1 día laborable.**
- g) **j)** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto **o consultas de fecundación** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; **tanto para la persona que se lo realiza, como para su pareja debidamente acreditada.**
- h) **k)** El derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, por nacimiento, o adopción, se podrá acumular en 12 **(16)** días **hábiles** de permiso retribuido.

l) El derecho a disfrutar de tres días por asuntos propios. El disfrute de estos días no requerirá de justificación alguna, y tendrán carácter de no recuperables.

m) Permiso de 15 horas retribuidas anuales por conciliación familiar, debidamente justificadas.

n) Licencia por cumpleaños: 1 día.

En los supuestos: b), y c) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales **(laborables)** más. **Se abonarán los pluses correspondientes a los que tendría derecho el trabajador/a según su turno de no haberse producido la licencia.**

En el supuesto c) el beneficiario del permiso comunicará a su jefe/a un disfrute no coincidente con la fecha del hecho causante siempre que se mantenga la situación que lo origina.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado/a la licencia empezará a computarse el mismo día o bien al día siguiente, no abonándose en este caso el tiempo no trabajado el día en que se produjo la causa.

Parejas de hecho:

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Todo trabajador/a que tenga pareja de hecho y cumpla la condición pactada entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos ~~en la letra c)~~, 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 Parejas de Hecho existente en la zona donde resida. Si no existe ese Registro, haber comunicado de manera formal previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

ART. 45 - COMEDOR. –

La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, no podrá ser superior a la subida consolidada de la Tabla Salarial del Convenio. El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

Se ofrecerá la posibilidad de solicitar tickets para utilizar en restaurantes externos con una subvención de un 70% a cargo de la Empresa.

ART. 46 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL. –

Atendidas las circunstancias que concurren en la actualidad, ambas partes convienen que, el actual Economato Laboral se transforme en una TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL, en la que se dispensarán productos comercializados por Nestlé España, S.A. y Sociedades afiliadas.

El precio de los productos será el establecido en la lista de ventas al personal de Nestlé España, S.A, **El precio de los productos será publicado en una lista de precios de venta para el personal de fábrica, y no superará al de los centros comerciales. Existirá la posibilidad de realizar devoluciones.**

LA TIENDA DE AUTOSERVICIO DE VENTAS, se regirá por los principios rectores de igualdad y prestación Social que regían el anterior economato.

De las decisiones que se hayan de tomar referidas a la TIENDA DE AUTOSERVICIO DE VENTAS, se consultará previamente al Comité.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 47 - OBSEQUIO LACTANCIA. -

La empresa obsequiará a los hijos/as del personal, durante el primer año de vida, con **106,83 (120€) € brutos** al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo. **(subida 5% con revisión IPC)**

ART.48 - AUTOBÚS. -

La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos/as del personal de los trabajadores el medio de transporte para que durante el curso escolar puedan trasladarse a los colegios y centros de enseñanza de Santander, con recorrido de La Penilla-Santander, por la mañana y viceversa por la tarde.

Igualmente, la Empresa seguirá manteniendo los actuales autobuses de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de que el número de aquellos se adecuen a las plazas que realmente se ocupen.

La gestión del servicio de autobús será realizada por el Comité de Empresa.

ART. 49 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO. –

La Empresa continuará concediendo a su personal, al cumplir los 15, 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpidos en la Sociedad, los premios siguientes:

1º Al cumplir 15 Años de Servicio:	515 Euros o Bolígrafo
2º Al cumplir 25 Años de Servicio:	1.710,91 Euros Brutos.
3º Al cumplir 40 Años de Servicio:	5.069,53 Euros Brutos.
4º Al cumplir 50 Años de Servicio:	5.792,31 Euros Brutos.

Todas las cantidades aumentaran un 5% con revisión salarial IPC

Junto con el importe por 25 años serán también obsequiados con un reloj y un diploma, y en los 40 y 50 años, serán también obsequiados con un cheque regalo y un diploma, en las condiciones vigentes en el momento de la firma del presente Convenio. **Los trabajadores y trabajadoras contarán con la posibilidad de elección del modelo de reloj.**

A los 40 y 50 años la empresa complementará con hasta 5 años de antigüedad al personal que no llegue a esos años, como se venía haciendo tradicionalmente.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 50 - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE. -

Cuando ~~la persona trabajadora~~ ~~el trabajador~~ se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho mientras permanezca de alta en la empresa, por un plazo máximo de dieciocho meses, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, ~~la persona trabajadora~~ ~~el trabajador~~ perciba su salario neto, incluidos los conceptos de C.A.S. y Complemento Personal-5, desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca en esta situación. **Se cobrarán, adicionalmente, los pluses de nocturnidad, dominical y festivo abonable, cuya cantidad será la resultante de la media del último año trabajado.**
2. En cualquier caso, de enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no laboral, mientras el índice de absentismo por todas las causas, exceptuando los descansos por maternidad, del personal obrero fijo sea inferior en cada cuatrimestre natural al promedio de los doce meses anteriores, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, ~~la persona trabajadora~~ ~~el trabajador~~ perciba su salario neto. **Se cobrarán también los pluses de nocturnidad, dominical y festivo abonable, cuya cantidad será la resultante de la media del último año trabajado.**

Si en cada cuatrimestre natural el índice de absentismo fuera superior al promedio de los doce últimos meses, pero no pasara el siete por ciento, se abonará el complemento del párrafo anterior. Si sobrepasara el siete por ciento y no rebasara el ocho por ciento, se abonará el noventa por ciento del citado complemento y si sobrepasara el ocho por ciento, pero no rebasara el nueve por ciento el complemento se reducirá al ochenta por ciento. De sobrepasar el nueve por ciento, no se percibirá complemento alguno.

La Empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, citándolo para que acuda al Servicio Médico de fábrica, si su estado de salud se lo permite. Si el **personal** Médico de Empresa

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

considerase que esta baja es indebida, se someterá al Inspector/a Médico/a a efectos de que se le abone el complemento de la Empresa.

ART. 51 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. -

A la persona trabajadora ~~El trabajador~~ que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una Incapacidad Permanente Total, la Empresa le concederá un complemento sobre la pensión asignada hasta alcanzar el 100% de su retribución, durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que se produzca el accidente, actualizado con el mismo porcentaje que experimenten los conceptos económicos del Convenio.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible, podrá reincorporar a su servicio a este personal, previa audiencia del interesado/a e información al Comité, para encomendarle -previa readaptación-, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuera normal, le abonará la retribución total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que viene percibiendo por la pensión de la Seguridad Social.

La renuncia por parte del trabajador/a a esta reincorporación, así como la realización de trabajos retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

ART. 52 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. -

La persona trabajadora ~~El trabajador~~ a quien se le determine una Incapacidad Permanente Parcial por accidente de trabajo continuará en el mismo puesto que desempeñaba habitualmente en el momento del accidente. Si el trabajador/a fuera incapaz de desempeñar el puesto anterior deberá tratar de obtener, mediante las actuaciones y recursos necesarios, la calificación de Incapacidad Permanente Total, para lo cual la Empresa le prestará toda la ayuda necesaria y si el trabajador/a se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Incapacidad, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior.

Como en el artículo anterior la persona trabajadora ~~el trabajador~~ reincorporada a la Empresa que tenga asignada una pensión vitalicia por Incapacidad Permanente Parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad de la retribución que le corresponda por el

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha pensión.

ART. 53 - DOTE MATRIMONIO. -

La Empresa continuará abonando al personal que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y C.A.S. y Complemento Personal 5, si la hubiere, y sin que la cantidad que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

ART. 54 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD. -

Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio (**o pareja de hecho legalmente reconocida**) como obsequio la cantidad de: **1 mensualidad (salario base + antigüedad)** de ~~226,13 Euros brutos~~.

ART. 55.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD. -

La empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo/a, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de **4.901,90 Euros brutos (5% con revisión IPC)**. 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. El importe de este premio, a solicitud de sus beneficiarios, podrá ser convertido total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente, según su salario total anual.

El personal eventual que se encuentre suspendido tendrá derecho al cobro de la parte proporcional trabajada en el año anterior.

ART. 56 - AYUDA POR DISCAPACIDAD. -

El personal Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo/a o familiar y cónyuge a su cargo con discapacidad, una ayuda de **183 (250) Euros brutos**, en cada ~~uno de~~ **una de las 16 pagas anuales** ~~los doce meses del año~~, siempre que la condición de discapacitado/a haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 57 - OBSEQUIO DE NAVIDAD. -

La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones de al menos 1kg de peso más lotes de productos Nestlé.

Cheque regalo de 50€ para utilizar en tienda de ventas del personal.

ART. 58 - OBSEQUIO DE REYES. -

La empresa obsequiará a los hijos e hijas del personal los trabajadores en edades comprendidas entre 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de **50,86 €uros brutos (5% con revisión IPC)**, las cuales se abonarán en el mes de Diciembre.

ART. 59 - PRENDAS DE TRABAJO. -

La Empresa facilitará a **todo el personal** ~~todos los trabajadores~~ del Centro las prendas de trabajo necesarias, y su reposición si están deterioradas, 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.

Existirá la posibilidad de comprar el calzado de seguridad en comercios exteriores a la fábrica, siempre que cumplan con las distintas garantías de seguridad y calidad que establece la Empresa.

ART. 60 - RECREO Y DEPORTES. -

La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes. Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa serán autogestionados por dicho órgano de representación.

Se incrementará la asignación a 70.000€.

ART. 61 - FORMACION. -

La empresa desea que toda la formación que se imparta en el centro se realice en horario de trabajo. La asistencia a la misma fuera de ese horario tendrá carácter voluntario.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

El personal que imparta formación a otros trabajadores/as a pie de línea o puesto de trabajo recibirá un plus de 5 €/día.

ART. 62 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE. -

En el momento de su jubilación a la edad determinada legalmente, la Empresa abonará a su personal la cantidad de **188,68 (5% con revisión IPC) €uros brutos** por cada año de servicio, con un mínimo de **2.830,03 (5% con revisión IPC) €uros brutos**.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Incapacidad Permanente, al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge del trabajador/a 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 65 años. En tanto en cuanto el marco legal no varíe, la Empresa, siempre que se pueda, facilitará la satisfacción de las solicitudes de jubilación parcial o anticipada que se formulen.

ARTÍCULO 63 - PLAN DE COMPENSACIÓN PERSONAL. -

Los/as empleados/as podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será el **personal trabajador** el que elija que parte de su salario anual desea percibir como retribución en especie, de entre los servicios que se establecen a continuación y de acuerdo con los límites fijados en cada momento por la legislación:

- ✓ Seguro médico: o bien será gratuito para todos los trabajadores/as, o bien la empresa asumirá el coste de las consultas de psicología y fisioterapia. Los jubilados y jubiladas disfrutarán de un precio especial para cualquiera de estas opciones.
- ✓ Cheque guardería.
- ✓ Seguro de accidentes: se restablecerá un seguro de accidentes como anteriormente existía (Zurich).

Este Plan de Compensación Personal, se registrará según el procedimiento establecido al efecto y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ARTÍCULO 64°. SEGURO ACCIDENTES PROFESIONALES:

Seguro de accidentes: la empresa afectada por este convenio concertará un seguro colectivo tanto por enfermedad común como por accidentes. Los trabajadores y trabajadoras tendrán cobertura en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de su personal trabajador.

Con efectos de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el B.O.C, la cobertura de dicho seguro será la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 35.000 €.

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 25.000 €.

Gastos de sepelio: 4.000 €.

El seguro se declara expresamente no absorbible ni compensable de cualquier otro de igual naturaleza que pueda tener pactado la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a quien la persona trabajadora haya designado como beneficiarios/as en su póliza, o en su defecto a sus legales herederos/as.

ART. 64 – AYUDA ESCOLAR-

El personal de la empresa tendrá derecho a percibir en concepto de ayuda escolar la cantidad de 120 €, para hijos e hijas escolarizados entre 2 y 17 años.

Para la percepción de dicho importe se deberá acreditar debidamente ante la empresa mediante certificado de la guardería o colegio, además del libro de familia.

En todo lo previsto en este artículo, en el caso de los trabajadores y trabajadoras temporales, se les pagará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año del hecho causante.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

CAPITULO VIII CONTRAPRESTACIONES

ART. 65 - COMPROMISO. –

El personal ~~Los trabajadores~~ se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

ART. 66 - CUADRO DE NIVELES. –

Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

ART. 67 - TURNOS DE TRABAJO. -

De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio Colectivo, se acepta que los horarios de trabajo sean los vigentes en cada momento.

La Empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, establecerá los horarios y turnos de trabajo que considere necesarios para una mejor productividad, siempre que no suponga una vulneración de la jornada ordinaria en cómputo anual y de los descansos a los que tienen derecho, conforme a lo actualmente establecido.

Para el personal de 50 años o más, las horas totales correspondientes a la jornada ordinaria anual, serán las que correspondan en función de los días de vacaciones que tienen atribuidos.

A efectos de cómputo anual de horas ordinarias, se consideran como tales las correspondientes a los días de vacaciones concedidas como suplemento en época desde el 1º de Diciembre hasta el 30 de Abril.

El personal ~~Los trabajadores~~ a partir de los 58 **(55)** años podrán solicitar la no prestación de trabajo ~~en turno de noche~~ **(en el turno que solicite)**. Cada solicitud será valorada y se decidirá conjugando las necesidades organizativas y el no establecimiento de agravios comparativos no aceptados por los compañeros/as del solicitante.

Podrán solicitar exención del turno de noche durante el primer año de vida del hijo/a ambos progenitores.

Se establecerá un horario de verano para todo el personal a jornada partida, con horario de 7:00 a 15:00 horas.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

Al personal con jornada partida se le permitirá ajustar su tiempo de comida, siendo este, como mínimo, de 30 min con el fin de conciliar su vida personal y familiar. Este tiempo podrá ser disfrutado a elección de la persona trabajadora, ausentándose primero de su puesto de trabajo, incorporándose más tarde a este, o acumulando el tiempo para su posterior disfrute.

Los turnos de trabajo serán publicados con un mes de antelación.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

ART. 68 - INGRESOS. -

En materia de contratación de **personas trabajadoras**, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso queda fijado así:

- ✓ Personal Técnico Titulado: 6 meses
- ✓ Para los demás trabajadores/as: 2 meses

ART. 69 - ASCENSOS. -

Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la Industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contramaestres, Encargados/as y Capataces, sean designadas por la Empresa entre el personal de su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello, previo concurso-oposición; en caso contrario, se nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

Quando un trabajador/a realice tareas de puesto de mando por un periodo de cuatro meses consecutivos, o seis meses alternos, se le reconocerá automáticamente, la categoría profesional del puesto desempeñado. Los periodos de vacaciones o I.T, en que el trabajador/a esté ausente del puesto de trabajo de la categoría profesional superior, interrumpirán dicho cómputo, que se reanudará con la reincorporación.

ART.70 - FALTAS Y SANCIONES. -

Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

ART. 71 - PÉRDIDA DE PUESTO O NIVEL. -

Sin perjuicio de lo que se indica en el Art. 65, cuando **una persona trabajadora** un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

~~Quando un trabajador dado de baja por enfermedad no se le encontrase en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la pérdida de su puesto de trabajo y, en consecuencia, de su nivel habitual, sin perjuicio de la sanción que corresponda en cada caso.~~

ART. 71 -MEJORAS PARA EL PERSONAL A PARTIR DE 57 AÑOS. -

- a. De 57 a 62 años: se garantizará el 90% del salario neto en salarios inferiores a 50.000€, con efecto desde 1 de abril de 2023.
- b. Jubilación voluntaria anticipada a partir de los 63 años: Abono de una cantidad equivalente al 90% del salario bruto del nivel correspondiente.

ART. 72 -ACUERDO DE TELETRABAJO

Creación de un acuerdo colectivo de teletrabajo tomando como referencia el de la fábrica de Esplugues de Llobregat, ajustándolo a las características propias de la Fábrica de la Penilla.

ART. 73 -PLAN PENSIONES

Aumento de los porcentajes de aportación al Plan de Pensiones: el trabajador/a realizaría una aportación del 1% y la empresa del 3%.

Posibilidad de aportación voluntaria del trabajador/a al plan de pensiones.

ART. 73 -DELEGADO/A DE MEDIOAMBIENTE

Inclusión de la figura de Delegado/a de Medioambiente para adaptarse a la legislación vigente.

ART. 74 -ZONAS HABILITADAS PARA FUMADORES DENTRO DEL RECINTO DE FABRICA.

Se permitirá fumar en un lugar habilitado para tal efecto.

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA

CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

CAPITULO IX DISPOSICIONES VARIAS

ART. 72- SUBSIDIARIEDAD. –

En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigente.

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

CLÁUSULA ADICIONAL 2ª

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 discrepancias de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución extrajudicial de conflictos de Cantabria, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL 3ª

De conformidad con lo legalmente establecido se señala que, el presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las partes que a continuación se detallan:

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR:

D^a. CSIF
D^a. CSIF
D. CSIF
D. CSIF
D. UGT
D. UGT
D. USO
D. USO
D^a. CCOO

PLARAFORMA COMITÉ DE EMPRESA
CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ LA PENILLA 2023

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA POR:

D^a

D^a

D.

D.

D.

La Comisión Negociadora por mayoría, aprueba las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo y, en prueba del acuerdo alcanzado y dando por terminadas las negociaciones, firman el presente documento en La Penilla de Cayón.