



**Nestlé**

**CONVENIO COLECTIVO  
DE  
NESTLÉ ESPAÑA, S.A.**

**FABRICA DE  
LA PENILLA DE CAYON  
2009 / 2010 / 2011**

**Representantes Dirección**

D. Alejandro Llano Várela  
D. Francisco Javier Martínez Verenciano  
D. José Manuel Ruiz Gutiérrez  
D. Pedro Ruiz Rodríguez

**Representantes Trabajadores**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Angeles Ocejó Díez  
D<sup>a</sup> Magdalena Rivero Herrero (ausente)  
D. José Antonio Bolado Cruz  
D. José Antonio Diego Mantecón  
D. José Luis Alonso Mora  
D. Sergio Ruiz Sañudo  
D. Javier Olavaria Barranco  
D. Fidel Rico Gutiérrez  
D. Luis Alberto Saro Rodríguez  
D. Roberto Viar Fernández  
D. Arturo García de Lomana Pedraja  
D. Juan José Castillo Pascual

**Asesores:**

**Miembros del Comité de Empresa:**

D. Ricardo Cuesta Cuesta  
D<sup>a</sup> Rosario Gutiérrez Claudios  
D. Daniel Sainz Mazo  
D. Epifanio Vélez Abascal  
D<sup>a</sup> Matilde Diego Ruiz  
D. Juan Manuel Cobo Gómez  
D<sup>a</sup> Virginia Tielve Gutiérrez  
D. José Emeterio Saro Herrera  
D<sup>a</sup> Pilar Lavín Quintana

**Delegado de CC.OO.**

D. Juan Antonio Saez Uranga

**Delegado de U.G.T.**

D. Luis Alfonso Gutiérrez Pérez

**Delegado de U.S.O.**

D. Manuel Cobo Pérez  
D. Francisco Pérez Obregón

**Externos por CC.OO.**

D. Santiago Pelayo Pelayo (ausente)  
D. Jesús M<sup>a</sup> Gallo Cuesta (ausente)

**Externos por U.G.T.**

D. Valentín Fernández Gándara (ausente)  
D. Sebastián Serena Expósito (ausente)

**Externo por U.S.O**

Miguel González Colza (ausente)

**Por la Empresa:**

D<sup>a</sup> Isabel Masip Argilaga (ausente)

**Secretaria**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Isabel Prieto García

En La Penilla de Cayón, siendo las 13:00 horas del día 18 de diciembre de 2009, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Nestlé España, S.A., formada por las personas referidas al margen en el centro de trabajo de Nestlé España, S.A. - Fábrica de La Penilla.

Ambas representaciones, tras las diversas sesiones de negociación, han llegado a los siguientes:

**ACUERDOS**

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

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

Para el año 2010 se aplicará provisionalmente un incremento a cuenta del 1% sobre los mismos conceptos, a excepción del plus de Dominical y plus de Nocturnidad que tienen conceptos económicos pactados, tal y como se indica en el apartado tercero y cuarto.

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

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

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

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

TERCERO.- El Plus Dominical y Fiesta Abonable se incrementará en los siguiente importes para el año 2009, 51,38 €, y para el año 2010, 52,92 € por cada domingo o festivo trabajado.

CUARTO.- El Plus de Nocturnidad se se incrementará en los siguiente importes para el año 2009, 20,00 €, y para el año 2010, 20,60 € por cada jornada completa.

QUINTO.- En cada uno de los años de vigencia del Convenio, las prestaciones sociales del capítulo VI se incrementarán en el IPC General del año anterior. Si el IPC fuera negativo, se mantendrán los mismos importes del año anterior. Por razones prácticas, este incremento se aplicará a primeros de cada año, independientemente de la firma del Convenio.

SEXTO.- En relación al artículo 30 CAS y Disposición Transitoria:

- a) Mantener el importe del CAS 2008, sin incremento, durante la vigencia del presente convenio.
- b) Incluir en el texto la palabra "ininterrumpidos" después de ".....años de servicio....." y que se "devengará a partir del 1 de enero del año..." en el artículo 31. Es decir:  
"Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del Tiempo ininterrumpido trabajando en la Empresa.  
Estas cantidades se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan los años de servicio."
- c) Retirar del convenio la Disposición Transitoria que garantiza la Diferencia exantigüedad, garantizando individualmente el mismo compromiso. Para ello confeccionaremos una tabla para cada una de las personas que recibe este concepto. Este complemento personal se incrementará en el mismo porcentaje que la tabla salarial.

En el caso de que se adopte una solución sobre el concepto CAS, antes del final del año 2011, ésta se negociaría dentro de la vigencia del presente convenio.

SÉPTIMO.- Se incorpora al convenio el siguiente artículo sobre jornada laboral en el capítulo IV de "Organización del Trabajo":

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

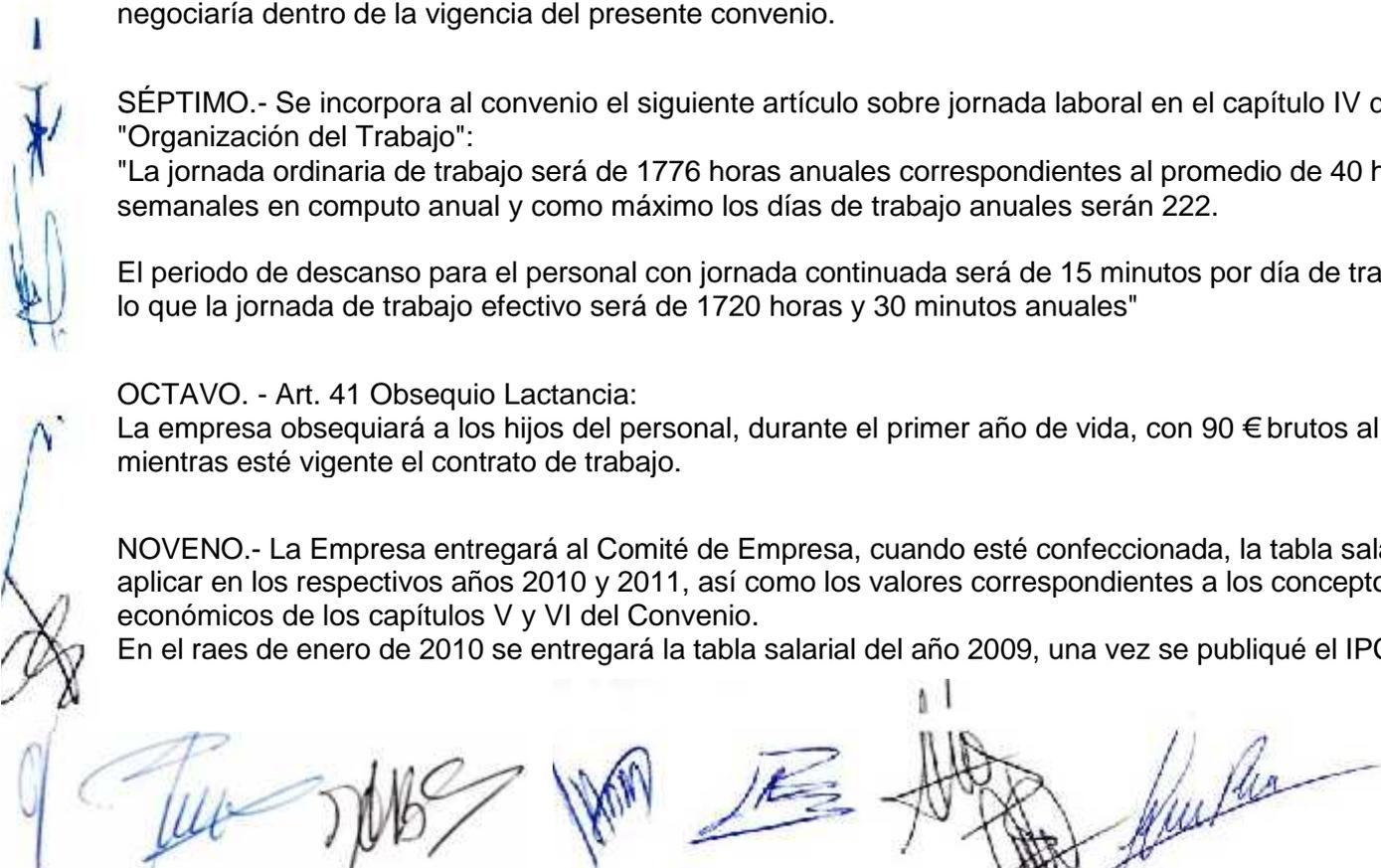
El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1720 horas y 30 minutos anuales"

OCTAVO. - Art. 41 Obsequio Lactancia:

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

NOVENO.- La Empresa entregará al Comité de Empresa, cuando esté confeccionada, la tabla salarial a aplicar en los respectivos años 2010 y 2011, así como los valores correspondientes a los conceptos económicos de los capítulos V y VI del Convenio.

En el raes de enero de 2010 se entregará la tabla salarial del año 2009, una vez se publiqué el IPC real.



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

UNDÉCIMO.- Prima Nocturna días 24 y 31 de Diciembre, Nochebuena y Nochevieja: 67,76 € brutos.

Conformes ambas partes con el resultado de las deliberaciones aprueban el convenio colectivo y las condiciones económicas correspondientes al Capítulo V y VI, Tablas anexas, así como el presente Acta Final, procediéndose a su firma por los miembros de la Comisión Deliberadora, que constan a continuación, en representación de la mayoría del Comité de Empresa y en representación de la Dirección, tras de lo cual se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas, en el lugar y fecha al principio indicados.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and cursive, typical of official documents. They represent the members of the Deliberation Commission who signed the agreement.

En La Penilla de Cayón, siendo las 13:30 horas del día 18 de diciembre de 2009, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo entre la Empresa NESTLÉ ESPAÑA, S.A. y sus trabajadores de la Fábrica de La Penilla, integrada por:

Representantes de la Empresa:

D. Francisco Javier Martínez Verenciano  
D. José Manuel Ruiz Gutiérrez  
D. Pedro Ruiz Rodríguez  
D. Alejandro Llano Várela

Representantes de los trabajadores:

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Angeles Ocejo Diez  
D<sup>a</sup> Magdalena Rivero Herrero (ausente)  
D. José Antonio Bolado Cruz  
D. José Antonio Diego Mantecón  
D. José Luis Alonso Mora  
D. Sergio Ruiz Sañudo  
D. Javier Olavarria Barranco  
D. Fidel Rico Gutiérrez  
D. Luis Alberto Saro Rodríguez  
D. Roberto Viar Fernández  
D. Arturo García de Lomana Pedraja  
D. Juan José Castillo Pascual

Como Secretaria:

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Isabel Prieto García

Como resultado de las deliberaciones celebradas, ambas partes acuerdan la plena vigencia del objeto fundamental que sirvió de base al Convenio Colectivo que entró en vigor el 1º de Mayo de 1965; o sea, de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke, located at the bottom left of the page.

## 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 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. y el personal de su plantilla.

**ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL.**- Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para 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 una vigencia del día 1 de enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2011, excepto en lo concerniente a los conceptos económicos de los Capítulos V y VI.

**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 salvo que ambas partes, de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.



-----

## CAPITULO II

### COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

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

#### a) COMPENSACIÓN

**ART. 8** - 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 de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

#### b) ABSORCIÓN

**ART. 9** - 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.

#### c) GARANTÍA PERSONAL

**ART. 10** - Ningún trabajador de NESTLÉ ESPAÑA, S.A., podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.



-----

**CAPITULO III**

**COMISIÓN PARITARIA**

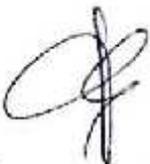
**ART. 11.-** Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Presidente:	A designar por ambas partes
Por parte de la Representación Económica:	3 Representantes
Por la Representación Social:	3 Representantes, miembros de la Comisión Negociadora, que en su momento designe el Comité de Empresa.
Como Secretario:	A designar por ambas partes

**ART. 12.-** 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.

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.


-----

## CAPITULO IV

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario 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, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por 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 de una máquina o línea de trabajo, 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.

### ART. 14-JORNADA

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 por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1720 horas y 30 minutos anuales

**ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO-** La Empresa NESTLÉ 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 NESTLÉ 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 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:

Conocimientos - aptitudes	Aprendizaje
	Experiencia
	Facultades mentales
	Aptitudes sensitivas
	Habilidad - destreza
Esfuerzos	Esfuerzo - físico
	Esfuerzo sensitivo nervioso
Responsabilidad	Responsabilidad producto y ejecución trabajo
	Responsabilidad equipo (maquinaria)
	Responsabilidad trabajo de otros
Riesgo e inconvenientes de trabajo	Riesgo de accidentes y enfermedad
	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 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 su posición respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo.

**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.

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

Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece las siguientes escalas de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

<b>NIVELES</b>	<b>PUNTUACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>
1	77	93
2	94	110
3	111	129
4	130	148
5	149	167
6	168	188
7	189	209
8	210	230
9	231	253
10	254	276
11	277	301
12	302	326

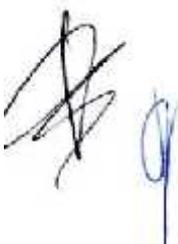
**ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO-** Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo del personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- 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.

**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 miembros del Comité de Empresa que éste órgano designe, con un máximo de tres.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos una vez al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por el trabajador a su Jefe inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El jefe 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, 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.

Al trabajador solicitante se le entregará acuse de recibo de su solicitud.

Cuando un puesto de trabajo en valoración o revisión obtenga un nuevo nivel, se abonará, con efecto retroactivo al día en que se considere que, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

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 Especialista de Valoración y en su caso por 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 través de su Jefe inmediato.

**ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO-** En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo, realizase funciones correspondientes a varios niveles superiores, le serán abonados sus jornales de acuerdo con el tiempo empleado en cada uno de ellos, siempre que no sea inferior a una hora diaria.

En caso de que fuese destinado a un puesto de trabajo cuyo nivel fuese inferior al puesto que ocupaba como habitual, se le respetará el nivel que tenía en dicho puesto, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste, se solicite por motivo de salud, a petición del trabajador.

Todo trabajador que cumpla 55 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el nivel habitual que tuviese entonces asignado.

Cuando 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.

A efectos del cómputo de los cuatro meses consecutivos, los posibles períodos de vacaciones o I.T., en que el trabajador esté ausente del puesto de trabajo del nivel superior, interrumpirá dicho cómputo, el cual se reanudará si a su regreso se reincorpora al mismo puesto de nivel superior.



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

En caso de que fuese destinado a un trabajo de nivel inferior continuará percibiendo el salario que disfrutará en el nivel habitual, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivos de salud, a petición del trabajador.

Todo trabajador que cumpla 55 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando del nivel habitual que tuviese entonces asignado.

La Dirección de la Empresa estudiará 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.

**ART. 28 - PLAN DE IGUALDAD.-**

El Comité de Empresa y la representación de la Dirección negociarán un Plan de Igualdad.



-----

## CAPITULO V

### REMUNERACIONES

**ART. 29 - POLÍTICA DE SALARIOS-** La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a los trabajadores, 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. 30 - RETRIBUCIONES-** Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio, 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 todos sus trabajadores.

**ART. 31 - 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 €uros** brutos anuales por cuatrienio.

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajando en la Empresa.

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

**ART. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS-** El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los Anexos III y IV.

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 **51,38 euros** por cada domingo/festivo trabajado.

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.

Si el trabajo fuera de más de media jornada, la prima se percibirá completa y si no sobrepasara la media jornada, se abonará la mitad de dicha prima.

**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 **20,00 Euros** por jornada completa.
- b) Si se trabajasen más de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como jornada completa, o sea, percibirá igualmente **20,00 Euros**.
- c) Si se trabajase un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 4 horas, este complemento se considerará como "media jornada" percibiendo **10,00 Euros**.
- d) Si se trabajasen períodos inferiores a 2 horas, este complemento se satisfará como hasta la fecha, o sea, a razón de **2,50 Euros** por hora trabajada.

**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.



**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:

<u>DENOMINACIÓN DE TRABAJO</u>	<u>BONIFICACIÓN</u>
Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados	<b>11,33 €uros/unid.</b>
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 rectificado en interiores de Tanques que hayan contenido gases o los generen por la propia naturaleza del trabajo.	<b>3,61 €uros/hora.</b>
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos túneles y digestor de Estación Depuradora. Avenas en la Depuradora los días que las inclemencias del tiempo así lo aconsejen.	<b>4 57 €uros/hora.</b>
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas las 7 y 8.	<b>4,57 €uros/hora.</b>
Limpieza y reparación en caliente del hogar y de los conductos de humos de las calderas, así como desatascar los Multiclones de los Egrones e intervenciones en caliente de mantenimiento en Prensas y Torre Nesquik	<b>4,57 €uros/hora.</b>

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.

**ART. 37 - ABSENTIMO-** 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% hasta 5,33%,	será de	<b>20,81 €uros brutos</b>
De 3,84% hasta 4,33%,	será de	<b>41,62 "</b>
De 3,34% hasta 3,83%,	será de	<b>62,43 "</b>
De 2,84% hasta 3,33%,	será de	<b>83,22 "</b>
De 0,00% hasta 2,83%,	será de	<b>104,01 "</b>

Si por parte de la Autoridad laboral, administrativa o judicial se determinara la modificación de este artículo, quedará suspendida su aplicación hasta que sea de nuevo negociado y acordado. Si la modificación fuera que para el cómputo del porcentaje de absentismo se eliminara algún concepto, se mantendrá el artículo si bien los porcentajes actuales quedarán reducidos en el porcentaje que el concepto eliminado hubiera tenido en el promedio de los últimos cinco años.



-----

## CAPITULO VI

### PRESTACIONES SOCIALES

**ART. 38 - 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.

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:

AÑOS	DÍAS
50 a 52	27
53 a 55	28
56 a 58	29
59	30
60 a 65	32

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 Diferencia ex-antigüedad, si le hubiere.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural correspondiente, motivado por haberse encontrado en situación de Incapacidad Temporal, las disfrutará al año siguiente, dentro de la semana siguiente a su reincorporación de la baja por I.T.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural por necesidades de la Empresa, 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 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. 39 - LICENCIAS RETRIBUIDAS-** La Empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: tres días naturales.

Para hermanos, abuelos y nietos, naturales o afines: dos días naturales.

- c) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, sin hospitalización: un día natural.
- d) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, con hospitalización o bien con estancia fuera de su domicilio cuanto ésta fuese justificada por el médico correspondiente: tres días naturales.

Intervención quirúrgica con hospitalización de hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines: dos días naturales.

- e) Traslado de domicilio: un día natural.
- f) Nacimiento de hijo: tres días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los supuestos: b), c), d) y f) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

En los casos de mujeres en período de lactancia, se estará a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado 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.

**ART. 40 - 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 de la Tabla Salarial del Convenio, en lo que afecta a gastos de personal y no sobrepasará el I.P.C. del I.N.E. del año anterior en el resto de los gastos.

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.

**ART. 41 - 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.

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.

#### **ART. 42 - OBSEQUIO LACTANCIA**

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

**ART.43 - AUTOBÚS.-** La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos 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, sin perjuicio de que el número de aquellos se adecúen a las plazas que realmente se ocupen

**ART. 44 - 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:	<b>Bolígrafo</b>
2º Al cumplir 25 Años de Servicio:	<b>1.444,00 €uros Brutos.</b>
3º Al cumplir 40 Años de Servicio:	<b>2.052,00 €uros Brutos.</b>
4º Al cumplir 50 Años de Servicio:	<b>2.663,00 €uros Brutos.</b>

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

**ART. 45.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE-** Cuando 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, 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.

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, el trabajador perciba su salario neto.

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

#### **ART. 46 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL-**

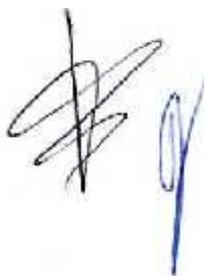
Al trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una Incapacidad Permanente Total, la Empresa le concederá un complemento sobre la pensión asignada hasta alcanzar el 100% de su retribución, durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año 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 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 esta reincorporación, así como la realización de trabajos retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

**ART. 47 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL-** 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 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 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 el trabajador reincorporado 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 puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha pensión.

**ART. 48 - 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. 49 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD** - Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de **191,06 €uros brutos**.

**ART. 50.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.**- La empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de **4.502,00 € 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".

**ART. 51 - AYUDA PARA MINUSVALIDOS-** Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo o familiar a su cargo minusválido, una ayuda de **155,28 €uros brutos**, en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición de minusválido haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

**ART. 52 - OBSEQUIO DE NAVIDAD-** La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones

**ART. 53 - OBSEQUIO DE REYES-** La empresa obsequiará a los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de **42,98 €uros brutos**, las cuales se abonarán en el mes de Diciembre.

**ART. 54 - PRENDAS DE TRABAJO-** La Empresa facilitará a todos los trabajadores del Centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad y Salud el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

**ART. 55 - 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.



**ART. 56 - AYUDA POR JUBILACIÓN. FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE-**  
En el momento de su jubilación a los 65 años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de **159,41 furos brutos** por cada año de servicio, con un mínimo de **2.391,15 €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 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.



-----

## CAPITULO VII

### CONTRAPRESTACIONES

**ART. 57** - 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. 58 - CUADRO DE NIVELES.**- Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

**ART. 59 - 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.

### INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

#### **ART. 60- INGRESOS.-**

En materia de contratación de trabajadores, 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: 2 meses



**ART. 61 - 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 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.

**ART. 62 - FALTAS Y SANCIONES-** Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

**ART. 63.-** Sin perjuicio de lo que se Indica en el **Art. 62**, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke, located on the left side of the page.

## CAPITULO VIII

### DISPOSICIONES VARIAS

**ART. 64.-** 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.

#### CLAUSULA ADICIONAL 1ª

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, located on the left side of the page.



**Nestlé**

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

**CONVENIO COLECTIVO  
DE  
NESTLÉ ESPAÑA, S.A.**

**FABRICA DE  
LA PENILLA DE CAYON  
2009**

## LA PENILLA CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2009 -

INCREMENTO DE LA TABLA SALARIAL EN IPC REAL

ARTICULO 29	COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO	<b>444,00 €uros Brutos</b>
ARTICULO 30	HORAS EXTRAORDINARIAS: <b>0,8</b> %.	<b>51,38 €uros Brutos</b>
ARTICULO 31	PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE	
ARTICULO 32	PLUS DE NOCTURNIDAD	
	a) Entre 22 y 6 h.	<b>20,00 €uros Brutos</b>
	b) Más de 4 h.	<b>20,00</b>
	c) Mínimo 2 h. hasta 4 h.	<b>10,00</b>
	d) Menos de 2 h.	<b>2,50</b>
ARTICULO 34	TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS	
	1)	<b>11,42 €uros Brutos</b>
	2)	<b>3,64</b>
	3)	<b>4,61</b>
	4)	<b>4,61</b>
	5)	<b>4,61</b>
ARTICULO 35	ABSENTISMO Entre	
	4,51 hasta 5,5% Entre	<b>20,98 €uros Brutos</b>
	4,01 hasta 4,5% Entre	<b>41,95</b>
	3,51 hasta 4,0% Entre	<b>62,93</b>
	3,01 hasta 3,5% Entre	<b>83,89</b>
	0,00 hasta 3,0%	<b>104,84</b>
ARTICULO 42	PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO	<b>1.444,00 €uros Brutos</b>
	25 AÑOS	<b>2.052,00</b>
	40 AÑOS	<b>2.663,00</b>
	50 AÑOS	
		<b>191,06 €uros Brutos</b>
ARTICULO 47	OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD	<b>4.502,00 €uros Brutos</b>
ARTICULO 48	FOMENTO A LA NATALIDAD	<b>155,28 €uros Brutos</b>
ARTICULO 49	AYUDA PARA MINUSVALIDOS	<b>42,98 €uros Brutos</b>
ARTICULO 51	OBSEQUIO DE REYES	
ARTICULO 54	AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE	<b>159,41 €uros Brutos</b> <b>2.391,15</b>



**TABLA SALARIAL A 01.01.2009**

**FÁBRICA DE LA PENILLA**

<b>NIVEL</b>	<b>TOTAL SALARIO DÍA</b>	<b>TOTAL MES</b>	<b>TOTAL SALARIO ANUAL</b>	<b>TOTAL 4 GRATIF. EXTRAORD.</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
1	44,47	1.334,00	16.008,00	5.336,00	21.344,00
2	45,17	1.355,00	16.260,00	5.420,00	21.680,00
3	45,75	1.372,44	16.469,25	5.489,75	21.959,00
4	46,40	1.391,88	16.702,50	5.567,50	22.270,00
5	47,06	1.411,94	16.943,25	5.647,75	22.591,00
6	47,69	1.430,81	17.169,75	5.723,25	22.893,00
7	48,40	1.451,94	17.423,25	5.807,75	23.231,00
8	48,99	1.469,81	17.637,75	5.879,25	23.517,00
9	49,69	1.490,56	17.886,75	5.962,25	23.849,00
10	50,30	1.509,06	18.108,75	6.036,25	24.145,00
11	50,98	1.529,38	18.352,50	6.117,50	24.470,00
12	51,65	1.549,44	18.593,25	6.197,75	24.791,00
13	52,26	1.567,94	18.815,25	6.271,75	25.087,00
14	52,93	1.587,81	19.053,75	6.351,25	25.405,00



ANEXO II

LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2009

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO AL 1.01.2009

<u>NIVEL</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
1	21.353,00
2	22,057,00
3	22.750,00
4	23.442,00
5	24.134,00
6	24.838,00
7	25.533,00
8	26.224,00
9	26.927,00
10	27.621,00
11	28.312,00
12	29.005,00

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke, located below the table.



**LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2009****HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL OBRERO AL 1.01.2009**

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR</u> <u>H.E. NORMAL</u>	<u>VALOR</u> <u>DOMINGOS/FESTIVOS</u>
1	13,07	14,96
2	13,29	15,19
3	13,45	15,36
4	13,64	15,59
5	13,83	15,81
6	14,04	16,03
7	14,23	16,26
8	14,39	16,45
9	14,60	16,67
10	14,77	16,89
11	14,98	17,12
12	15,18	17,33
13	15,34	17,54
14	15,52	17,75



ANEXO IV

LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2009

HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL EMPLEADO AL 1.01.2009

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR H.E.</u> <u>NORMAL</u>	<u>VALOR</u> <u>DOMINGOS/FESTIVOS</u>
1	16,72	19,11
2	17,29	19,75
3	17,82	20,36
4	18,37	20,98
5	18,92	21,62
6	19,46	22,27
7	20,01	22,87
8	20,55	23,47
9	21,10	24,11
10	21,64	24,72
11	22,17	25,34
12	22,71	25,98

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. G.', is located below the table.



**Nestlé**

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

**CONVENIO COLECTIVO  
DE  
NESTLÉ ESPAÑA, S.A.**

**FABRICA DE  
LA PENILLA DE CAYON  
2010**

## LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2010 -

INCREMENTO DE LA TABLA SALARIAL EN IPC REAL		1% A CUENTA
ARTICULO 29 COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO		<b>444,00 €uros Brutos</b>
ARTICULO 30 HORAS EXTRAORDINARIAS: 1%.		
ARTICULO 31 PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE		<b>52,92 €uros Brutos</b>
ARTICULO 32 PLUS DE NOCTURNIDAD		
	a) Entre 22 y 6 h.	<b>20,56 €uros Brutos</b>
	b) Más de 4 h.	<b>20,56</b>
	c) Mínimo 2 h. hasta 4 h.	<b>10,28</b>
	d) Menos de 2 h.	<b>2,57</b>
ARTICULO 34 TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS	1)	<b>11,53 €uros Brutos</b>
	2)	<b>3,68</b>
	3)	<b>4,66</b>
	4)	<b>4,66</b>
	5)	<b>4,66</b>
ARTICULO 35 ABSENTISMO		
	Entre 4,51 hasta 5,5%	<b>21,19 €uros Brutos</b>
	Entre 4,01 hasta 4,5%	<b>42,37</b>
	Entre 3,51 hasta 4,0%	<b>63,56</b>
	Entre 3,01 hasta 3,5%	<b>84,73</b>
	Entre 0,00 hasta 3,0%	<b>105,89</b>
ARTICULO 42 PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO		
	25 AÑOS	<b>1.456,00 €uros Brutos</b>
	40 AÑOS	<b>2.069,00</b>
	50 AÑOS	<b>2.685,00</b>
ARTICULO 47 OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD		<b>192,59 €uros Brutos</b>
ARTICULO 48 FOMENTO A LA NATALIDAD		<b>4.538,00 €uros Brutos</b>
ARTICULO 49 AYUDA PARA MINUSVALIDOS		<b>156,52 €uros Brutos</b>
ARTICULO 51 OBSEQUIO DE REYES		<b>43,32 €uros Brutos</b>
ARTICULO 54 AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE		<b>160,69 €uros Brutos</b> <b>2.410,35</b>



**TABLA SALARIAL A 01.01.2010****FABRICA DE LA PENILLA**

<b>NIVEL</b>	<b>TOTAL SALARIO DÍA</b>	<b>TOTAL MES</b>	<b>TOTAL SALARIO ANUAL</b>	<b>TOTAL 4 GRATIF. EXTRAORD.</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
1	44,91	1.347,38	16.168,50	5.389,50	21.558,00
2	45,62	1.368,56	16.422,75	5.474,25	21.897,00
3	46,21	1.386,19	16.634,25	5.544,75	22.179,00
4	46,86	1.405,81	16.869,75	5.623,25	22.493,00
5	47,54	1.426,06	17.112,75	5.704,25	22.817,00
6	48,17	1.445,13	17.341,50	5.780,50	23.122,00
7	48,88	1.466,50	17.598,00	5.866,00	23.464,00
8	49,49	1.484,56	17.814,75	5.938,25	23.753,00
9	50,18	1.505,50	18.066,00	6.022,00	24.088,00
10	50,81	1.524,19	18.290,25	6.096,75	24.387,00
11	51,49	1.544,69	18.536,25	6.178,75	24.715,00
12	52,16	1.564,94	18.779,25	6.259,75	25.039,00
13	52,79	1.583,63	19.003,50	6.334,50	25.338,00
14	53,46	1.603,75	19.245,00	6.415,00	25.660,00



LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2010

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO AL 1.01.2010

<u>NIVEL</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
1	21.567,00
2	22.278,00
3	22.978,00
4	23.676,00
5	24.376,00
6	25.087,00
7	25.788,00
8	26.487,00
9	27.197,00
10	27.897,00
11	28.596,00
12	29.295,00

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the table.

**LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2010****HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL OBRERO AL 1.01.2010**

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR</u> <u>H.E. NORMAL</u>	<u>VALOR</u> <u>DOMINGOS/FESTIVOS</u>
1	13,20	15,11
2	13,42	15,34
3	13,58	15,51
4	13,78	15,75
5	13,97	15,97
6	14,18	16,19
7	14,37	16,42
8	14,53	16,61
9	14,75	16,84
10	14,92	17,06
11	15,13	17,29
12	15,33	17,50
13	15,49	17,72
14	15,68	17,93



ANEXO IV

LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2010

HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL EMPLEADO AL 1.01.2010

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR H.E. NORMAL</u>	<u>VALOR DOMINGOS/FESTIVOS</u>
1	16,89	19,30
2	17,46	19,95
3	18,00	20,56
4	18,55	21,19
5	19,11	21,84
6	19,65	22,49
7	20,21	23,10
8	20,76	23,70
9	21,31	24,35
10	21,86	24,97
11	22,39	25,59
12	22,94	26,24



## ANTIGÜEDAD/CAS 2010

PERIODO	TRIENIOS Y QUINQ.	CUATRIENIO		
AÑOS ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	CAS.	DIFERENCIA EX-ANTIGÜEDAD	CUOTA POR PAGA (16)
0	0	0,00		
1	0	0,00		
2	0	0,00		
3	242	0,00	246,356	15,40
4	242	444		
5	242	444		
6	646	444	205,636	12,85
7	646	444	205,636	12,85
8	646	888		
9	1.289	888	408,218	25,51
10	1.289	888	408,218	25,51
11	1.289	888	408,218	25,51
12	1.289	1.332		
13	1.289	1.332		
14	2.097	1.332	778,77	48,67
15	2.097	1.332	778,77	48,67
16	2.097	1.776	326,778	20,42
17	2.097	1.776	326,778	20,42
18	2.097	1.776	326,778	20,42
19	3.065	1.776	1312,202	82,01
20	3.065	2.220	860,21	53,76
21	3.065	2.220	860,21	53,76
22	3.065	2.220	860,21	53,76
23	3.065	2.220	860,21	53,76
24	3.466	2.664	816,436	51,03
25	3.466	2.664	816,436	51,03
26	3.466	2.664	816,436	51,03
27	3.466	2.664	816,436	51,03
28	3.466	3.108	364,444	22,78
29	4.031	3.108	939,614	58,73
30	4.031	3.108	939,614	58,73
31	4.031	3.108	939,614	58,73
32	4.031	3.552	487,622	30,48
33	4.031	3.552	487,622	30,48
34	4.031	3.552	487,622	30,48
35	4.031	3.552	487,622	30,48
36	4.031	3.996	35,63	2,23
37	4.031	3.996	35,63	2,23
38	4.031	3.996	35,63	2,23
39	4.031	3.996	35,63	2,23
40	4.031	4.440		
41	4.031	4.440		
42	4.031	4.440		
43	4.031	4.440		
44	4.031	4.884		
45	4.031	4.884		
46	4.031	4.884		
47	4.031	4.884		
48	4.031	5.328		
49	4.031	5.328		
50	4.031	5.328		

**EL COMPLEMENTO PERSONAL 5** LA CUOTA FIJA HASTA LOS 65 AÑOS SERIA DE 37,03 € MAS LAS SUBIDAS DE LOS CONVENIOS

**OTROS ACUERDOS  
CON EL COMITÉ DE EMPRESA**

## ACTA I

En La Penilla de Cayón, a 19 de febrero de 2004.

### **REUNIDOS:**

La Representación de la Dirección de Nestlé España, S.A. en La Penilla de Cayón y el Comité de Empresa de la misma,

### **ACUERDAN:**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán traspasar la mitad de su crédito de horas a otro miembro de su mismo grupo de Central Sindical o de No Afiliados, comunicándolo con una semana de antelación a la Empresa.

Cada miembro del Comité o Delegado, sólo podrá acumular un máximo del total del crédito personal de horas sindicales vigente en cada momento, siendo los cedentes cuatro miembros de la misma candidatura, como máximo.

La Empresa manifiesta que en el supuesto de que el cedente se encuentre de vacaciones o situación de I.T. tendrá igualmente la posibilidad que concede el apartado anterior.

Asimismo se acuerda continuar con el lavado de ropa de trabajo a todo el personal de la Fábrica que lo solicite.

Lo anterior tendrá vigencia hasta que ambas Partes acuerden lo contrario.



## ACTA II

En La Penilla de Cayón, a 19 de febrero de 2004

### **REUNIDOS:**

La Representación de la Dirección de Nestlé España, S.A., Fábrica de La Penilla de Cayón y el Comité de Empresa de la misma,

### **ACUERDAN:**

#### **CONTRATACIÓN DE PERSONAL NO FIJO:**

Se promoverá la contratación del personal a través de NESTLÉ.

Para ello, todo el personal No Fijo, contratado directamente por NESTLÉ, percibirá el nivel 1 de la Tabla Salarial vigente en cada año hasta realizar 12 meses efectivos de trabajo, y, posteriormente, pasará al nivel 2 durante 12 meses, computando el tiempo de trabajo contratado por Nestlé desde enero del año 2000. Al finalizar los 24 meses de trabajo efectivo, percibirá el salario nivel del puesto que desempeñe.

A efectos de contratación No Fija, la Empresa dispondrá de una lista de trabajadores a los cuales se les garantiza la prioridad en la contratación, dentro de su área o sección, salvaguardando, en todo caso, la legislación vigente sobre la materia. Una vez agotado el tiempo de contrato Eventual, la Empresa, de acuerdo con las circunstancias, contratará con carácter Interino. Dicha lista estará a disposición del Comité de Empresa.

Asimismo, se tendrá en cuenta que el personal de la Lista tengan prioridad en otro área o sección, siempre y cuando sea para trabajos de baja cualificación, como por ejemplo promociones.

Se continuará contratando con Empresas de Trabajo Temporal, personal de nueva contratación, estudiantes de verano, trabajos de especial cualificación y otros casos similares.

El personal de la Lista pasará a percibir el nivel 2, a partir del 1 de Junio del 2001.

#### **CONTRATACIÓN DE PERSONAL FIJO:**

Las contrataciones de carácter indefinido se efectuarán por el nivel 2 de la Tabla Salarial vigente en cada momento. Cuando el personal haya sido contratado por NESTLÉ, con carácter Fijo y/o No Fijo, por un período de 24 meses en citado nivel, computados a partir del año 2000, pasará a percibir el salario nivel del puesto que desempeñe.

El personal con contrato fijo en el año 2000 pasará a percibir el salario nivel del puesto que desempeñe, a partir del 1 de junio del 2001.

Este acta tendrá vigencia hasta que ambas partes acuerden lo contrario.



## ACTA III

En La Penilla de Cayón, a 19 de febrero de 2004.

### **REUNIDOS:**

La Representación de la Dirección de Nestlé España, S.A. en La Penilla de Cayón y el Comité de Empresa de la misma,

### **ACUERDAN:**

1. Que la Dirección establezca los medios necesarios para que el aparcamiento exterior de la fábrica sea de uso exclusivo para el personal Nestlé, durante su jornada de trabajo.
2. Que la Dirección asuma el compromiso de realizar el mantenimiento, en función de las necesidades, del Edificio Social del Club Deportivo-Cultural Nestlé.
3. Que el horario del servicio de la Tienda de Ventas al Personal sea, en un principio, de 10 h. a 16 h. de Lunes a Viernes no festivos. Una vez iniciado tal servicio y tras el prudencial período de observación sobre la adecuación o no del mismo, dicho horario se podrá modificar previa consulta al Comité de Empresa.

Este acta tendrá vigencia hasta que ambas partes acuerden lo contrario.



# ÍNDICE ALFABÉTICO

## ÍNDICE ALFABÉTICO

		<b>Art.</b>
<b>A</b>	Absentismo	37
	Absorción	9
	Ámbito Funcional	2
	Ámbito Personal	4
	Ámbito Territorial	3
	Ámbito Temporal	5
	Ascensos	61
	Autobús	43
	Ayuda para Minusválidos	51
	Ayuda por Jubilación, Fallecimiento o Invalidez Permanente	56
<b>B</b>	Baremos para la Calificación	18
<b>C</b>	Cambios de Puestos de Trabajo para el Personal empleado y subalterno	27
	Cambios de Puestos de Trabajo para el Personal Obrero	26
	Comedor	40
	Comisión Paritaria interpretadora	11/12
	Compensación, absorción y garantía personal	7
	Compensación	8
	Complemento años de servicio	31
	Contraprestaciones	57
	Cuadro de Niveles	58
<b>D</b>	Disposiciones varias	64
	Dote Matrimonio	48
<b>E</b>	Enfermedad y accidente	45
	Escalafones o niveles del personal obrero	21
	Escalafones o niveles del personal Empleado y subalterno	22
<b>F</b>	Factores y calidades	19
	Faltas y sanciones	62/63
<b>G</b>	Garantía Personal	10
	Gratificaciones Extraordinarias	35
<b>H</b>	Horas Extraordinarias	32
<b>I</b>	Ingresos	60
<b>j</b>	Jornada	14

<b>L</b>	Licencias Retribuidas	39
<b>M</b>	Medida cualitativa	17
<b>N</b>	Normas generales (Organización del Trabajo)	13
<b>O</b>	Objeto	1
	Obsequio Lactancia	42
	Obsequio Reyes	53
	Obsequio de Navidad	52
	Obsequio de Nupcialidad	49
<b>P</b>	Plan de igualdad	28
	Plus de Nocturnidad	34
	Plus de dominical y fiesta abonable	33
	Política de salarios	29
	Premio fomento a la natalidad	50
	Premio por años de servicio	44
	Prendas de trabajo	54
	Prestación complementaria por Invalidez Perm. Total	46
	Prestación por Invalidez Permanente Parcial	47
	Procedimiento para efectuar las Valoraciones	25
<b>R</b>	Recreo-Deportes	55
	Rescisión y revisión	6
	Retribuciones	30
	Revisión de las valoraciones para el personal Obrero	23
	Revisión de las valoraciones para el personal Empleado y subalterno	24
<b>S</b>	Sistemas de valoración de puestos de Trabajo	16
<b>T</b>	Tienda Autoservicio de Ventas al Personal	41
	Trabajos Molestos o incómodos	36
	Turnos de Trabajo	59
<b>V</b>	Vacaciones	38
	Valoración de Puestos de Trabajo	15/20