

U3O

The logo consists of the letters 'U3O' in a bold, rounded, reddish-pink font. The letter '3' is stylized with a white horizontal bar passing through its center. The letter 'O' is a solid circle, also in the same reddish-pink color, with a white horizontal bar passing through its center. Inside the white bar of the 'O', there is a stylized graphic of a hand holding a torch. The hand is rendered in grey, with fingers pointing upwards. The torch is also grey, with a small orange flame at the top.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

PARA LA EMPRESA

SOCIEDAD NESTLÉ, A. E. P. A.

Fábrica de

LA PENILLA

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

PARA LA EMPRESA

SOCIEDAD NESTLÉ, A. E. P. A.

sita en LA PENILLA DE CAYÓN
de esta provincia de Santander
en sus Secciones de Industrias
Lácteas, Nescafé y de Chocolates,
Caramelos y bombones.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º - 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.º 2.º - AMBITO FUNCIONAL.—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Sociedad Nestlé, A. E. P. A., cuyo objeto es la fabricación de su extensa gama de productos dietéticos, alimenticios, Nescafé, chocolates, bombones, etc., y el personal de su plantilla, con las excepciones en el aspecto económico que se detallarán en el art.º - AMBITO PERSONAL. -

Art.º 3.º - AMBITO TERRITORIAL.—Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Santander y su provincia para todos los que figuran en la plantilla de su fábrica de La Penilla de Cayón.

Art.º 4.º - AMBITO PERSONAL.—Se regirán por este Convenio el personal de las citadas dependencias de la Industria SOCIEDAD NESTLÉ, A. E. P. A., excepción hecha de los que se encuentran incluidos en los apartados siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo a los que hace referencia el art.º 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) Los pertenecientes a los grupos Técnicos, Administrativos y Subalternos.
- c) Las personas a las que se haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada, y que no figuran en la plantilla de la Empresa.

Art.º 5.º - AMBITO TEMPORAL.—El Convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de Mayo del año en curso.

Tendrá una duración de dos años y se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las dos partes lo denunciase con anticipación de tres meses a la extinción del inicial plazo o de la prórroga entonces en curso, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de Sindicatos.

Art.º 6.º - RESCISION Y REVISION.—El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación social o económica correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Art.º 7.º - Caso de solicitarse REVISION, se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Art.º 8.º - Si las conversaciones o estudios se prorro-

garen por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

Art.º 9.º - Si se solicitase RESCISION, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que se concluya un nuevo Convenio o las autoridades competentes dicten disposición específica al efecto.

CAPITULO II - COMPENSACION, ABSORCION, EXENCION Y GARANTIA PERSONAL

Art.º 10.º - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

a) COMPENSACION.

Art.º 11.º - Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, con trato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

b) ABSORCION.

Art.º 12.º - 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 pactadas en este Convenio.

c) EXENCION.

Art. 13.º - Las mejoras económicas que suponen las condiciones establecidas en este Convenio sobre las actuales aportaciones de la Empresa, quedan exentas de cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral, no computándose tampoco a efectos del plus familiar, pero sí para el Seguro de Accidentes.

d) GARANTIA PERSONAL

Art. 14.º - Ningún trabajador de Sociedad Nestlé, A. E. P. A. podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio, quedando absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo, a excepción de los pluses de nocturnidad desde las 21,— hasta las 5,— horas, de distancia y prima dominical, los cuales quedan regulados específicamente.

CAPITULO III - COMISION MIXTA

Art.º 15.º - Dada la índole de los productos que elabora esta Empresa, la colaboración que se precisa para el mantenimiento e interpretación de la disciplina e higiene, y sin que sea invadido en ningún momento el ámbito de la Dirección de la fábrica y su Jurado de Empresa, se crea una Comisión Mixta interna, como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.º Proponer cuantas dudas se susciten sobre la interpretación de este Convenio a la autoridad laboral correspondiente.
- 2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio en los supuestos previstos concretamente en su texto.
- 3.º Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación Sindical.
- 4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Información real de los sucesos que les sean sometidos por la Dirección de la fábrica.
- 6.º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art.º 16.º - La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente y seis vocales -3 empresariales y 3 obreros-, haciendo de Secretario uno de los vocales.

Art.º 17.º - El Presidente será designado por el Delegado de Sindicatos, los vocales empresariales por la Dirección de la fábrica, y los vocales obreros por el Jurado de Empresa.

Art.º 18.º - Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictámen previo al planteamiento de tales casos ante jurisdicciones contenciosas o administrativas.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, etc., por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y la disciplina, y que la Empresa siempre abona aún cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a engrosar el fondo destinado a Comedor, ambas partes están de acuerdo en que la percepción del mismo por el trabajador es facultad exclusiva de la Empresa.

CAPITULO IV - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art.º 19.º - NORMAS GENERALES. - De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la Legislación vi-

gente corresponden a la Dirección de la Empresa, en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportuno, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección de la Empresa *combinar y cambiar los puestos* de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorizar funciones, etc., quedando el personal persuadido de que los resultados de esta mecanización, progreso técnico en la organización empresarial, se concretan en una mayor productividad en la que está asimismo interesada la parte social.

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

Art.º 20.º - VALORACION PUESTOS DE TRABAJO. - La Empresa Sociedad Nestlé, A. E. P. 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 categorías

y remuneraciones lo más justa y estimulante posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero, de tal modo, que la acumulación de datos y valores permita una equitativa distribución de los desembolsos que por razón de mano de obra realiza la Empresa.

Art.º 21 - SISTEMA DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.—A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa Sociedad Nestlé, A. E. P. A. ha empleado un sistema utilizado internacionalmente adaptado a las peculiaridades de la misma.

Art.º 22.º - 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 fabrica y en la medida en "puntos" del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

Art.º 23.º - BAREMOS PARA CALIFICACION.—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.º 24.º - FACTORES Y CALIDADES. — Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores.

Conocimientos-aptitudes	{ Aprendizaje. Experiencia. Facultades mentales. Aptitudes sensitivas. Habilidad-destreza.
Esfuerzos	{ Esfuerzo físico. Esfuerzo sensitivo-nervioso.
Responsabilidades	{ Responsabilidad producto y ejecución trabajo. Responsabilidad equipo (maquinaria). Responsabilidad trabajo de otros.
Riesgos e inconvenientes del trabajo	{ Riesgo de accidentes y enfermedad. 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 ocupa el puesto.

Art.º 25.º - CALIFICACION 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.º 26.º - ESCALONES O NIVELES DE CALIFICACION.— A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesivo, y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de calificación se ha efectuado por niveles de valoración, según se detalla:

Niveles	Puntuación mínima	Puntuación máxima
I	100	120
II	121	140
III	141	160
IV	161	180
V	181	200
VI	201	220
VII	221	240
VIII	241	260
IX	261	280

Niveles	Puntuación mínima	Puntuación máxima
X	281	300
XI	301	320
XII	321	340
XIII	341	360
XIV	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.º 27.º - REVISION DE LAS CALIFICACIONES.—Podrá plantearse a la Dirección de la Empresa la revisión de un puesto de trabajo ya valorado, solamente en los casos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

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

Art.º 28.º - En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo realice en su jornada legal 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 dos horas diarias.

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

CAPITULO V

Art.º 29.º - POLITICA DE SALARIOS.—La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que corresponden a los productores, 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.º 30.º - RETRIBUCIONES.—Las retribuciones se clasificarán en la forma siguiente, y serán abonadas durante los días que se detallan:

a) Serán retribuciones directas:

1.º	Jornal de calificación	292-288-285 días
2.º	Domingos	52 >
3.º	Fiestas no recuperables	7 >
4.º	Vacaciones (sin domingos)	14-18-21 >
5.º	Gratificaciones 18 Julio y Navidad	60 >
6.º	Plus asistencia, comportamiento, etc.	292-288-285 >

b) Se considerarán retribuciones complementarias por condiciones especiales o particulares en el trabajo las siguientes:

- 1.º Antigüedad.
- 2.º Plus dominical.
- 3.º > de nocturnidad.
- 4.º > de ayuda familiar.
- 5.º > de distancia.

Art.º 31.º - El personal obrero tendrá derecho a un salario de calificación por hora y jornada correspondiente al nivel del puesto de trabajo, en el cual estarán incluidos los conceptos retributivos que venían rigiendo hasta la fecha, y que son:

- Jornal base reglamentario.
- Retribuciones voluntarias por molestias, suciedad e incomodidad.
- Primas de mando y vigilancia.
- Prima Jefe de Equipo.

La cuantía del salario calificación correspondiente a cada nivel es como sigue:

Nivel	Salario calificación hora	Salario calificación día	Salario calificación anual	Asistencia anual	Total dineros anual
I	11,57	92,58	39.350	5.760	45.110
II	12,—	96,—	40.810	5.760	46.570
III	12,43	99,45	42.270	5.760	48.030
IV	12,86	102,89	43.730	5.760	49.490
V	13,29	106,32	45.190	5.760	50.950
VI	13,72	109,76	46.650	5.760	52.410
VII	14,15	113,20	48.110	5.760	53.870
VIII	14,57	116,63	49.570	5.760	55.330
IX	15,—	120,07	51.030	5.760	56.790
X	15,43	123,50	52.490	5.760	58.250
XI	15,86	126,94	53.950	5.760	59.710
XII	16,29	130,37	55.410	5.760	61.170
XIII	16,72	133,80	56.870	5.760	62.630
XIV	17,15	137,24	58.330	5.760	64.090

Art.º 32. - HORAS EXTRAORDINARIAS.—Teniendo en cuenta que los jornales de calificación son muy superiores a los mínimos legales, la fórmula para el pago de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Jornal de calificación} \times 1,35}{8} + \text{antigüedad}$$

es decir que todas las horas extraordinarias serán retribuidas sobre el jornal de calificación hora, incrementado con el 35 % y absorbiendo la donación que para bocadillos y cenas teníamos establecida, por el mayor aumento de salarios.

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

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

La Dirección de la Empresa cuando lo considere oportuno, solicitará de los productores la prestación de trabajo en horas extraordinarias, siendo su aceptación libre por el personal.

Igualmente, la Dirección de la Empresa, por sí o por los Mandos intermedios podrá imponer con carácter obligatorio el trabajo en horas extraordinarias en los casos considerados de fuerza mayor, averías que requieran reparación perentoria o por trabajos que no puedan interrumpirse sin grave daño para la producción.

Art.º 33 - PLUS DE ANTIGÜEDAD.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio consistentes en tres trienios y cuatro quinquenios que determina el Reglamento de Régimen Interior, y cuyo porcentaje de los mismos alcanza el 50 % del jornal, serán calculados sobre los jornales bases reglamentarios, correspondientes a las calificaciones profesionales según anexo n.º 1.

Art.º 34 - PLUS DOMINICAL Y FIESTAS NO RECUPERABLES.—Se modifica el plus dominical que hasta ahora se venia concediendo, y se hace extensivo a las fiestas de carácter no recuperable, en el sentido de abonar por cada uno de los días trabajados en domingos o festivos, la cantidad de 80,—pesetas por jornada completa, quedando absorbidas las diferencias superiores a la cantidad señalada, lo cual queda compensado con el mayor valor de la remuneración anual y el pago de las fiestas no recuperables.

Art. 35 - PLUS DE NOCTURNIDAD.—Habiendo aceptado la parte social la modificación de los horarios de trabajo en el turno de noche como se hace constar en el capítulo VII, la Empresa concederá un plus por la cuantía de 36,— pesetas por jornada completa, en el horario de las 21,— hasta las 5,— horas.

El productor que trabaje parcialmente alguna hora en este turno, se le abonarán tales horas con el suplemento nocturno de 4,50 pesetas hora.

Art.º 36 - PLUS DE DISTANCIA.—Se continuará percibiendo calculado sobre los salarios base citados en el anexo n.º 1.

Art.º 37 - PLUS AYUDA FAMILIAR.—Se estará a lo establecido en las disposiciones oficiales y Reglamento de Régimen Interior, no computándose a los efectos del fondo el aumento que supone las mejoras concedidas en el presente Convenio.

Art.º 38 - LICENCIAS O AUSENCIAS RETRIBUIDAS.—Se seguirán abonando en la forma establecida, pero tomando como base el jornal de calificación, más antigüedad si la hubiere.

Se conviene que en el artículo 65 del Reglamento de Régimen Interior se incluya el apartado d), diciendo: "Fallecimiento de hermano, un día".

Art.º 39 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.— El número de gratificaciones extraordinarias continuará siendo de 15 días en Julio y 15 en Navidad, con carácter reglamentario, y de otros 15 en cada una de las fiestas citadas, con carácter voluntario; calculadas ambas sobre el jornal de calificación más antigüedad.

Art.º 40 - PRIMAS DE MANDO, VIGILANCIA, JEFE DE EQUIPO, POR TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS, ETC.— A partir de la vigencia del presente Convenio, la prima por los citados conceptos que se abonaba al personal, queda absorbida por los jornales de calificación, en cuya determinación se han tenido en cuenta la responsabilidad, riesgo profesional y la situación ambiental de cada puesto de trabajo.

Art.º 41 - VACACIONES.—El personal obrero y subalterno tendrá derecho a las vacaciones anuales retribuidas siguientes:

16 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa menos de cinco años.

21 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa de 5 a 15 años.

24 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa más de 15 años.

El personal técnico y administrativo tendrá derecho a las vacaciones anuales retribuidas siguientes:

21 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa menos de cinco años.

26 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa de 5 a 15 años.

30 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa más de 15 años.

Las vacaciones serán concedidas individual o colectivamente, en la época que señale la Empresa, procurando si es posible complacer al personal. En ningún caso el productor se negará a aceptarlas cuando le fueren señaladas, por ir en contra de la planificación de personal, y por consiguiente, de la productividad.

Art.º 42 - PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO. — La Empresa continuará abonando al personal obrero el plus que por tales conceptos tiene establecido, aumentando su importe a razón de 20,— pesetas por día:

Establecido este plus como estímulo del trabajador, premio de asistencia completa, de puntualidad y comportamiento en el trabajo, sobre éste, tanto en lo que se refiere a rendimiento, como a voluntariedad, obe-

diancia, acatamiento de órdenes, respeto a los demás, etc., se determina que el mismo no se devengará cuando el productor falte al trabajo cualquiera que sea la causa, o sea, en caso de enfermedad, accidente, ausencia legalmente justificada, días festivos, permisos, vacaciones, etc.

Por excepción, los productores que ocupan cargos sindicales o públicos, y se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, percibirán el plus de asistencia, con documento oficial.

a) ASISTENCIA

1.º La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, bien por enfermedad, accidente, permiso, día festivo, vacaciones, ausencia justificada, etc., no dará derecho a su cobro durante el periodo que comprendan las ausencias.

2.º La falta de asistencia sin causa justificada, hará perder por cada día dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de plus.

b) PUNTUALIDAD

1.º Por la comisión de una o dos faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural, se perderá el importe del plus correspondiente a tres días laborables.

2.º Si la falta de puntualidad fuere de tres a cinco veces, se perderá el plus correspondiente a diez días, y pasando de cinco en el mismo mes, no se percibirá este plus en el mes en cuestión.

Se entenderá falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos en la incorporación al trabajo, cual-

quiera que fuere la causa, respetándose las normas de disciplina actuales para aquellos que su falta de puntualidad sea inferior a los cinco minutos citados.

c) PERMANENCIA

1.º Si la permanencia en el trabajo es inferior a la mitad de la jornada y existe la autorización necesaria, se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día.

2.º Si la permanencia fuere inferior al horario obligado y la ausencia se produjera sin autorización, la pérdida del plus será durante ocho días.

d) COMPORTAMIENTO

Si el comportamiento del productor fuere objeto de amonestación o sanción, de acuerdo con lo que determina el Reglamento de Régimen Interior, en el capítulo de faltas y sanciones, se procederá en la forma siguiente:

1.º Toda amonestación o falta leve, según el Reglamento de Régimen Interior, será sancionado con la pérdida del plus durante ocho días.

2.º Si la falta fuere grave o muy grave, cuando no fuere objeto de despido se perderá la totalidad del mismo durante el mes en que el hecho o falta se produzca, o durante el período de la sanción si es superior.

En caso de despido no se abonará este plus en el mes en que se produzca.

Las cantidades no percibidas por el personal, por las circunstancias expuestas, pasarán a engrosar el fondo destinado al Comedor.

El personal solamente podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa cuando no perciba dicho plus, justificando las causas que dieron lugar a su suspensión.

CAPITULO VI

Art.º 43 - COMEDOR.—La Empresa continuará con su Comedor.

El Jurado de Empresa podrá nombrar un representante que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través del cual el personal podrá hacer las sugerencias de mejoras que considere convenientes.

Art.º 44 - ECONOMATO.—La Empresa seguirá manteniendo de acuerdo con las leyes vigentes, su actual Economato.

Art.º 45 - LACTANCIAS GRATUITAS.—La Empresa continuará concediendo a los hijos de sus productores de plantilla fija, durante el primer año de su vida, lactancias gratuitas de los productos que fabrica, donando el número de botes que de cada producto figuran en los esquemas establecidos a tal fin.

Cualquier caso de alimentación especial quedará a resultas del informe médico a la Dirección.

Art.º 46 - BECAS.—La Empresa continuará haciendo frente a las cinco becas de 18.000 pesetas cada una, que en la actualidad tiene establecidas para los hijos de sus colaboradores de plantilla fija, reservándose el derecho de poder modificar parcial o totalmente, si las circunstancias lo aconsejaren, el Reglamento de aplicación que para su concesión existe.

Art.º 47 - AUTOBUS.—La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de sus productores un autobús 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.

Para la concesión de plazas se estará a lo que determina el Reglamento de Régimen interior.

Art.º 48 - PREMIO DE PERMANENCIA O AÑOS DE SERVICIO.—Los premios que actualmente se conceden al personal al cumplir los veinticinco y cuarenta años de servicio ininterrumpido en la Sociedad, consistentes en el abono de la doceava parte de su jornal, son modificados y mejorados en la forma que sigue:

1.º Al cumplir 25 años de servicio se concederán 7.000 pesetas.

2.º Al cumplir 40 años de servicio se concederán 14.000 pesetas.

Art.º 49 - ENFERMEDAD.—A partir de 15º día de su baja en el trabajo, y hasta cubrir el período que deter-

mina la Ley en tal situación, la Empresa abonará a sus productores el 80 % de su jornal de calificación, sin plus de asistencia.

La Empresa tendrá la facultad de comprobar con Médicos a su servicio, visitando y reconociendo en sus domicilios a los productores cuantas veces estimen necesario. Del informe facultativo emitido en cada momento dependerá el abono de la prestación establecida, sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder en su caso.

Art.º 50 - PRESTACION 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 renta vitalicia asignada hasta alcanzar el 90% de su jornal de calificación, sin plus de asistencia, durante el 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.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible y conveniente, podrá reincorporar a su servicio a este personal, para encomendarle -previa readaptación- una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuere normal, le abonará el salario total correspondiente al puesto asignado, sin deducción en la cantidad que viniere percibiendo por la renta.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos fuera de la Empresa, parará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

Art.º 51 - PRESTACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.—El personal reincorporado a la Empresa que tenga asignada una renta vitalicia por incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad del jornal que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha renta.

Art.º 52 - PRESTACION ECONOMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.—A partir del primer día de baja por accidente y hasta su alta en el trabajo, y por el período máximo de un año, la Empresa abonará al lesionado la cuantía correspondiente a fin de que con la prestación del Seguro, sus ingresos alcancen el 90ºº de su jornal de calificación, sin plus de asistencia, reconociéndose a la Empresa la facultad de vigilancia y comprobación que se determina en el art.º 49.

Art.º 53 - SUBSIDIO DE NUPCIALIDAD

a) La Empresa continuará abonando al personal femenino que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo o salario como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre jornal de calificación sin plus

de asistencia, y sin que la cantidad que se cobre por este concepto pueda exceder del importe de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

b) Al personal masculino y al femenino que opte por continuar en la Empresa, se le concederá como Subsidio de Nupcialidad una cantidad equivalente a la doceava parte de su jornal de calificación anual, sin plus de asistencia.

Art.º 54 - SUBSIDIO DE NATALIDAD.—Se establece un Subsidio por un importe de 500,— pesetas a favor de cada hijo nacido a todo productor de plantilla fija al servicio de la Empresa.

Art.º 55 - OBSEQUIO DE NAVIDAD.—La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones

Art.º 56 - OBSEQUIO DE REYES.—La Empresa, igualmente continuará entregando a los hijos de sus productores fijos, comprendidos entre las edades de 2 a 12 años, juguetes de Reyes apropiados a las respectivas edades y sexos.

Art.º 57 - PRENDAS DE TRABAJO.—La Empresa continuará entregando a su personal las prendas de trabajo que se determinan en el artículo 92 del Reglamento de Régimen Interior.

Art.º 58 - RECREO - DEPORTES.—La Empresa continuará favoreciendo con subvención y seguirá prestando su buena atención por medio de la Comisión correspondiente, en la organización de las actividades de recreo y deportes creadas por la misma.

CAPITULO VII

Art.º 59 - CONTRAPRESTACION.—Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones, aplicación y lealtad a la Empresa.

En su virtud, convienen con la misma los acuerdos que a continuación se detallan:

Art.º 60 - CUADRO DE NIVELES.—Habiendo quedado debidamente impuestos de lo concerniente a la organización técnica y práctica del trabajo, así como a los factores y calidad que se han tenido en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo, acuerdan aceptar dicha valoración.

Art.º 61 - TURNOS DE TRABAJO.—De acuerdo con lo que se determina en el art.º 35 de este Convenio, señalando una cantidad fija para los que presten servicio en turno de noche, se conviene y acepta que los horarios regulares de trabajo sean los siguientes:

EN TURNO:

Desde las 5,— hasta las 13,— horas.
> > 13,— < > 21,— >
> < 21,— > > 5,— >

HORARIO NORMAL:

Desde las 7,15 hasta las 11,45 horas.
> > 13,15 > > 17,25 >
> > 7,30 > > 12,— >
> > 13,30 > > 17,40 >

éstos de lunes a viernes de cada semana, y el sábado:

Desde las 7,15 hasta las 11,55 horas.
> > 7,30 > < 12,10 >

respectivamente, compensando la jornada de la tarde de los sábados, y quedando por tanto el personal sometido a la jornada legal de ocho horas diarias o 48 semanales, tanto en turno de día, como de noche, y considerando éste comprendido desde las 21, hasta las 5,— horas.

Art.º 62 - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.—La representación de la parte social admite y comprende que en casos de urgencia haya necesidad de trabajar en departamentos cuyas funciones no estén excluidas de la Ley de descanso Dominical, por lo que en atención a tales urgencias y en la confianza de que se hará el menor uso posible, deciden la aceptación por parte del personal, previa autorización de la Delegación

Provincial de Trabajo, para trabajar en dichos casos y días, en el turno de 5,— a 13,—; percibiendo además del jornal, la prima dominical o recompensa para horas extraordinarias, según el caso.

Art. 63 - VACACIONES.—La representación social está conforme y acepta que las vacaciones se disfruten según se determina en el art.º 41 de este Convenio, procurando atender al personal en la época de su disfrute si hubiere alguna circunstancia especial.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

Art.º 64 - INGRESOS.—En cuanto a la admisión del personal, por su permanencia queda clasificado de la siguiente forma:

Fijo
Temporero
Eventual
Interino

cuyas clasificaciones quedan determinadas en el Reglamento de Régimen Interior.

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

Personal técnico titulado:	6 meses
Empleados:	3 »
Subalternos y obreros:	2 »

rigiéndose en todo lo demás de acuerdo con lo que asimismo determina el Reglamento de Régimen Interior.

En relación con los escalafones del personal temporero, por ser éste el que pasa a fijo, bien para cubrir vacantes, o por aumento de plantillas, y únicamente con el fin de crear entre el mismo un estímulo que les sirva de acicate en el buen desempeño de las funciones y acafamiento del orden y disciplina de la Empresa, se conviene que el 50 % de los que en cada caso pasen a plantilla fija, sean elegidos libremente por la Empresa.

Se respetará el turno de antigüedad para todos los temporeros en plantilla a la entrada en vigor de este Convenio, por lo que la facultad de elección se circunscribe únicamente a aquellos de nueva filiación.

Art.º 65 - 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 Contra maestres, 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. - 66 DESPIDOS Y CESES.—Si las variaciones en los elementos de producción, o de nuevas estructuras orgánicas ocasionasen excedentes de plantilla, independientemente de lo que determinan las disposiciones

legales sobre situación de paro, la Dirección de la fábrica, previo informe detallado al Jurado de Empresa, podrá solicitar a la Delegación Provincial de Trabajo la amortización de aquellas vacantes que se produzcan entre el personal de plantilla fija, a causa de su jubilación, excedencia, matrimonio femenino, etc., sin verse obligada a completar la plantilla anteriormente establecida, con personal temporero, ya que éste solamente debe pasar a fijo cuando las necesidades del trabajo lo requieran.

Para todo lo demás a este respecto seguirá rigiendo lo que determina el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 67- PLANTILLAS. La Empresa seguirá disponiendo de las actuales plantillas de personal, una, de personal fijo, y otra de temporero para la Sección de Lácteas, y lo mismo para la Sección de Chocolates; a lo que obliga las respectivas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, y las distintas épocas denominadas de campaña para la contratación del personal temporero.

En aras de una mayor agilidad en el desarrollo de los trabajos y economía de la producción, la Dirección de la fábrica podrá disponer libremente y en todo momento y situación, para que el personal de una Sección pueda prestar servicio en la otra, sin más requisito que informar al Jurado de Empresa de las causas y motivaciones del hecho, así como del período de tiempo que fuere menester.

Art. 68 - FALTAS Y SANCIONES.—Las faltas cometidas

por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves según las circunstancias que se detallan en el Reglamento de Régimen Interior, y serán sancionadas de acuerdo con el citado Reglamento y siguiendo las normas y causas que determina el Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprobó el Texto Refundido del Procedimiento Laboral.

La Empresa queda facultada para cuando la índole del hecho o sanción así lo aconseje, someterlo o ponerlo en conocimiento además del Jurado de Empresa, de la Comisión Mixta de la que se trata en el art.º 15 de este convenio.

Se concede importancia especial para la concesión del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, permanencia, etc., a los conceptos siguientes:

- 1.º Eficacia en la labor.
- 2.º Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.
- 3.º Paros indebidos en la labor.
- 4.º Pérdida de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.
- 5.º Trasladarse sin permiso del Jefe a otro departamento o Sección.
- 6.º Obediencia a los Jefes y respeto a los compañeros.
- 7.º Comienzo y fin de la jornada en el puesto de trabajo.
- 8.º Voluntariedad para realizar trabajos en otros departamentos o secciones.

9.º Colaboración leal para el mantenimiento de la disciplina.

La obediencia, el orden, la disciplina y armonía en el trabajo son factores esenciales de la productividad.

Art.º 69 - HURTO.—El hurto, fraude, deslealtad o abuso de confianza, según determina el Reglamento de Régimen Interior, será siempre considerado como falta muy grave, y será sancionado con despido.

Si se diera el caso de que un temporero de nuestro escalafón trabajase por cuenta de otra Empresa en el interior del terreno o instalaciones de nuestra Sociedad, y cometiera hurto de materiales o productos, si el hecho quedase probado, la Empresa tendrá derecho a considerarlo como causa de baja automática en su escalafón.

Art.º 70 - APRENDICES.—Por estar esta Empresa situada en una zona rural y ser su finalidad principal la de elaborar una extensa gama de productos alimenticios, dietéticos y varios, el personal de Oficios Varios se considera auxiliar, por estar dedicado al entretenimiento y reparación urgente de la maquinaria de fabricación. Por la misma circunstancia de situación, los hijos de los productores tienen dificultades para conseguir una formación que les permita salir de su ambiente como obreros cualificados.

Siendo aquella una aspiración de la parte social, para mejorar esta situación la Empresa accede a admitir

mayor número de aprendices para el Taller Mecánico que los que señala como mínimo obligatorio la Ley, siempre y cuando que por tal concesión, no se vea obligada al terminar el período de formación a aumentar innecesariamente su plantilla con estos Aprendices; por lo que la Empresa cada cuatro años, después de los exámenes pasaría un Aprendiz a su plantilla como mínimo legal, dando para los demás concluido el período de enseñanza, concediéndolos un certificado en el que se acredite, si superaron las pruebas, que fueron declarados aptos, sin derecho a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa, salvo que en aquel momento la hubiere.

CAPITULO VIII - DISPOSICIONES VARIAS

Art.º 71.—En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de esta Empresa, de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo que la afectan, y demás disposiciones de carácter general vigentes.

Art.º 72.—Cada uno de los vocales hacen constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones de este Convenio, y teniendo en cuenta lo forma y cuantía de los sistemas retributivos que contiene, serán compensables por una mayor productividad, y por tanto, estiman que no tendrán repercusión en los precios.

CLAUSULA ADICIONAL

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

Por lo tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo no aprobase alguna norma del mismo, y con ello, a juicio de cualquiera de ambas partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión deliberante, por lo que el Convenio no entraría en vigor hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o ratificación. Asimismo, se considerará ineficaz en el supuesto de que futura disposición legal modifique parcial o totalmente alguna o algunas de las normas pactadas.

DISPOSICION FINAL

Este Convenio entrará en vigor, a efectos económicos, el 1.º de Mayo de 1965.

Las concesiones y ventajas, exclusivamente de tipo social, de este Convenio, afectan a todo el personal de la Empresa.

La Penilla, Abril de 1965

ANEXO I

Salario base del personal obrero por clasificaciones profesionales

Categorías profesionales	Salario base
Grupo I.—OBREROS	
<i>Pinches:</i>	
de 14 años	25,—
» 15 »	25,—
» 16 »	48,—
» 17 »	48,—
<i>Peones:</i>	
	60,—
<i>Estañadores de envases.</i>	70,—
<i>Fogoneros.</i>	80,—
<i>Repartidor a comercios.</i>	70,—
<i>Especialistas:</i>	
de primera	80,—
de segunda	80,—
de tercera	70,—
<i>Oficios varios:</i>	
Oficial de primera	80,—
Oficial de segunda	80,—
Oficial de tercera	70,—
<i>Maquinistas.</i>	70,—
<i>Mujeres de Limpieza.</i>	60,—

<u>Categorías profesionales</u>	<u>Salario base</u>
<i>Mujeres de Cartonaje:</i>	
Oficiales de primera	60,—
Oficiales de segunda	60,—
Oficiales de tercera	60,—
Aprendiza de 1.er año	25,—
Aprendiza de 2.º año	25,—
Aprendiza de 3.er año	48,—
Aprendiza de 4.º año	48,—
<i>Embaladores.</i>	80,—
<i>Peones especializados.</i>	70,—
<i>Especialistas.</i>	70,—
<u><i>Aprendices de Oficios Varios:</i></u>	
de primer año	25,—
de segundo año	25,—
de tercer año	48,—
de cuarto año	48,—
<u>Personal obrero - Sección chocolates:</u>	
Grupo I.—CHOCOLATES.	
<i>Encargado de Sección.</i>	80,—
<i>Oficial de primera.</i>	80,—
<i>Oficial de segunda.</i>	80,—

<u>Categorías profesionales</u>	<u>Salario base</u>
Grupo II.—CAMELOS.	
<i>Encargado de Sección.</i>	80,—
<i>Oficial de primera.</i>	80,—
<i>Oficial de segunda.</i>	80,—
Grupo III. - BOMBONES.	
<i>Encargado de Sección.</i>	80,—
<i>Oficial de primera.</i>	80,—
<i>Oficial de segunda.</i>	80,—
<u>En Chocolates, Bombones y Caramelos.</u>	
<i>Ayudantes.</i>	70,—
Aprendices de 1.er año	25,—
Aprendices de 2.º año	25,—
Aprendices de 3.er año	48,—
<i>Peones.</i>	60,—
<hr/>	
<u>PERSONAL FEMENINO.</u>	
Grupo I.—EN CHOCOLATES Y CAMELOS.	
<i>Encargada de Sección.</i>	70,—
<i>Envolvedora de primera.</i>	60,—
<i>Envolvedora de segunda.</i>	60,—

Categorías profesionales

Salario base

Grupo II.—EN BOMBONES.

<i>Encargada de baño y decorado.</i>	70,—
<i>Oficiala de primera.</i>	60,—
<i>Oficiala de segunda.</i>	60,—
<i>Encargada de Sección Envoltura.</i>	70,—
<i>Envolvedora de primera.</i>	60,—
<i>Envolvedora de segunda.</i>	60,—

En Chocolates, Bombones y Caramelos

<i>Ayudante.</i>	60,—
<i>Aprendiza 1.º año.</i>	25,—
<i>Aprendiza 2.º año.</i>	25,—

La Penilla, Abril de 1965

INDICE ALFABETICO

	<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
Absorción.....	12	6
Ambito funcional	2	3
> personal	4	3
> temporal	5	4
> territorial.....	3	3
Años de servicio (premio)	48	24
Aprendices	70	34
Ascensos	65	31
Ausencias retribuidas	38	19
Autobús	47	24
Baremos para calificación	23	10
Becas	46	24
Calidades y factores	24	11
Calificación de puestos	25	12
Comedor	43	23
Comisión Mixta.....	15 a 18	7 y 8
Compensación	11	5
Condiciones pactadas	10	5

	Artículo	Página
Contraprestación	59	28
Cuadro de Niveles (aceptación)	60	28
Deportes	58	28
Despidos y ceses	66	31
Disposiciones varias	71 y 72	35 y 36
Economato	44	23
Enfermedad	49	24
Entrada en vigor	—	36
Escalones o niveles de calificación ...	26	12
Exención	13	6
Factores y calidades	24	11
Faltas y sanciones.....	68	32
Garantía personal	14	6
Gratificaciones extraordinarias	39	19
Horas extraordinarias	32	16
Hurto	69	34
Incapacidad perman. parcial (prest.)	51	26
» » temp. »	52	26
» » total. »	50	25
Ingresos	64	30
Lactancias gratuitas	45	23
Licencias o ausencias retribuidas	38	19
Medida cualitativa.....	22	10
Natalidad (subsídio)	54	27
Navidad (obsequio).....	55	27

	Artículo	Página
Niveles de calificación (escalones) ...	26	12
Nupcialidad (subsídio)	53	26
Objeto del Convenio	1	3
Organización del Trabajo	19	8
Plantillas	67	32
Plus de Ayuda Familiar	37	18
» de Antigüedad	33	17
» de Asist., punt. perm. comp. etc.	42	20
» de Distancia	36	18
» Dominical	34	18
» de Nocturnidad	35	18
Premio años servicio (permanencia)	48	24
Prendas de Trabajo	57	27
Primas de Mando, etc.	40	19
Recreo	58	28
Reyes (obsequio)	56	27
Rescisión del Convenio	6 a 9	4 a 5
Retribuciones (dir. y complem.)	30	14
Revisión de calificaciones	27	13
Revisión del Convenio	6 a 9	4 y 5
Salarios (política)	29	14
» base por clasif. profesionales	anexo	37
» de calificación	31	15
Sistema de Valor. puestos de trabajo	21	10

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

PARA LA EMPRESA

SOCIEDAD NESTLÉ, A. E. P. A.

Fábrica de

LA PENILLA