

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2024-521** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla, para el periodo 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024.*

Código: 39000952011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa NESTLE ESPAÑA, SA, Fábrica de la Penilla, para el periodo 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 14 de noviembre de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 23 de enero de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2024-521

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22



Convenio Colectivo  
Nestlé España S.A.  
Fábrica de La Penilla  
Abril 2023-Marzo 2024



CVE-2024-521

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

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

CAPITULO II  
COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

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

CAPITULO III  
COMISIÓN PARITARIA

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

CAPITULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 13 - NORMAS GENERALES.-
- ART. 14 - JORNADA
- ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.-
- ART. 16 - SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-
- ART. 17 - MEDIDA CUALITATIVA.-
- ART. 18 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN.-
- ART. 19 - FACTORES Y CALIDADES.-
- ART. 20 - VALORACIÓN DE PUESTOS.-
- ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO.-
- ART. 22 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-
- ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO.-
- ART. 24 -REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-
- ART. 25 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.-
- ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO
- ART. 27 -CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-

CAPITULO V  
REMUNERACIONES

- ART. 28 - POLÍTICA DE SALARIOS.-
- ART. 29 - RETRIBUCIONES.-
- ART. 30 – COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO
- ART. 31 – DEVENGO SALARIAL.-.
- ART. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS.-
- ART. 33 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE.-
- ART. 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD.-
- ART. 35 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-
- ART. 36 - TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS.-
- ART. 37 – PLUS DE FRÍO.-
- ART. 38 – ABSENTIMO.-

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

CAPITULO VI  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

ART. 39 – PLAN DE IGUALDAD  
ART. 40 – PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD  
ART. 41 – PERMISO PERSONAL  
ART. 42 - EXCEDENCIAS

CAPITULO VII  
PRESTACIONES SOCIALES

ART. 43 - VACACIONES.-  
ART. 44 - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-  
ART. 45 - COMEDOR.-  
ART. 46 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL.-  
ART. 47 – OBSEQUIO LACTANCIA.-  
ART. 48 - AUTOBÚS.-  
ART. 49 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.-  
ART. 50.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-  
ART. 51 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-  
ART. 52 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.-  
ART. 53 - DOTE MATRIMONIO.-  
ART. 54 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.-  
ART. 55.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.-.  
ART. 56 - AYUDA POR DISCAPACIDAD.-  
ART. 57 - OBSEQUIO DE NAVIDAD.-  
ART. 58 - OBSEQUIO DE REYES.-  
ART. 59 - PRENDAS DE TRABAJO.-  
ART. 60 – RECREO Y DEPORTES.-  
ART. 61 – FORMACION.-  
ART. 62 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE.-  
ART. 63 – PLAN DE COMPENSACION PERSONAL  
ART. 64 – SEGUROS

CAPITULO VIII  
CONTRAPRESTACIONES

ART. 65 - COMPROMISO  
ART. 66 - CUADRO DE NIVELES.  
ART. 67 - TURNOS DE TRABAJO.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

ART. 68 - INGRESOS.-  
ART. 69 - ASCENSOS.-  
ART. 70 - FALTAS Y SANCIONES.-  
ART. 71 – PERDIDA DE PUESTO O NIVEL.-

CAPITULO IX  
DISPOSICIONES VARIAS

ART. 72.- SUBSIDIARIEDAD.-  
CLÁUSULA ADICIONAL 1º  
CLÁUSULA ADICIONAL 2º  
CLÁUSULA ADICIONAL 3º

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

## 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 las personas trabajadoras e incrementar la productividad.

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

**ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL.**- Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para 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 abril de 2023 al 31 de marzo de 2024.

### **ART. 6 - RESCISIÓN Y REVISIÓN.**

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

## CAPITULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

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

**ART. 8 COMPENSACIÓN** - Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

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

**ART. 10 GARANTÍA PERSONAL** - Ninguna persona trabajadora de NESTLÉ ESPAÑA, S.A., podrá resultar lesionada en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

### **CAPITULO III** **COMISIÓN PARITARIA**

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

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

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá, previa solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la convocatoria, en la que debe figurar el orden del día a tratar.

La citada Comisión, deberá emitir dictamen de la cuestión planteada, en un plazo máximo de 14 días.

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

### **CAPITULO IV** **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**ART. 13 - NORMAS GENERALES.-** La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la Empresa o persona en quién éste delegue.

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

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras disminuidas, 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 1768 horas anuales correspondiente al promedio de 40 horas semanales en cómputo anual.

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 1712 horas y 45 minutos.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**ART. 15 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.**- La Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo. Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo, de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permite una equitativa distribución de las retribuciones.

**ART. 16 - SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**- A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

**ART. 17 - MEDIDA CUALITATIVA.**- Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el análisis metódico de las diferentes funciones de la fábrica y en la medida de "puntos" del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

**ART. 18 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN.**- Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo, se adaptan a las características propias de la Empresa habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

**ART. 19 - FACTORES Y CALIDADES.**- Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

Para el personal obrero:

	Aprendizaje
	Experiencia
Conocimientos - aptitudes	Facultades mentales
	Aptitudes sensitivas
	Habilidad - destreza
	Esfuerzo - físico
Esfuerzos	
	Esfuerzo sensitivo nervioso
	Responsabilidad producto y ejecución trabajo
Responsabilidad	Responsabilidad equipo (maquinaria)
	Responsabilidad trabajo de otros
	Riesgo de accidentes y enfermedad
Riesgo e inconvenientes de trabajo	
	Incomodidades o penosidad

Para el personal empleado:

Formación  
Experiencia  
Facilidad de Expresión  
Idiomas extranjeros  
Conocimientos matemáticos  
Complejidad del trabajo  
Independencia en el trabajo  
Consecuencia de los errores  
Mando  
Relaciones

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

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 las persona trabajadora 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. A la finalización de la valoración se informará de la puntuación otorgada a cada puesto valorado y se entregará la descripción de puesto que haya sido valorado.

**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:

<u>NIVELES</u>	<u>PUNTUACIÓN MÍNIMA</u>	<u>PUNTUACIÓN MÁXIMA</u>
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 la siguientes escala de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

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

-7-

CVE-2024-521



MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**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 concurran alguna de las circunstancias siguientes:

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

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

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

**ART. 25 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.-** Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de los/las 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 la persona trabajadora a su superior inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El superior 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 a la persona especialista de valoración, en cuyo caso, se le dará curso acompañada del informe negativo del Superior.

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

Las valoraciones se podrán solicitar desde enero hasta una semana antes de la fecha de presencia en fábrica del valorador y sus efectos serán a la fecha de presentación de la solicitud de valoración. Las presentadas después de esa fecha y hasta el 31 de diciembre tendrán efectos desde el 1 de enero del año siguiente.

Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el 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 Superior inmediato.

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

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

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

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

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

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

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

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.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

## CAPÍTULO V REMUNERACIONES

**ART. 28 - POLÍTICA DE SALARIOS.**- La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a las personas trabajadoras, al objeto de que cada uno resulte remunerado en función de su participación en el conjunto económico de la Empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

**ART. 29 - RETRIBUCIONES.**- Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio, 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 personas trabajadoras.

**ART. 30 - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO.**- Los aumentos periódicos por años de servicio (C.A.S.) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios ininterrumpidos a jornada completa a razón de 444,00 €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.31 – DEVENGO SALARIAL.**- Todos los conceptos salariales contemplados en el convenio se entenderán devengados del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

**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 de las personas trabajadoras 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 95,18 €uros 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 se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada se percibirá la mitad de este complemento. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo.

**ART. 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

a) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en 36,71 €uros por jornada completa.

b) Si se trabajasen menos de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como media y se percibirá 18,36 €uros. Si se trabajasen 4 horas o más el complemento se percibirá completo, 36,71 €.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**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:

DENOMINACIÓN DE TRABAJO	BONIFICACIÓN
Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados	<b>17,07 Euros/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 rectificacdo en interiores de Tanques que hayan contenido gases o los generen por la propia naturaleza del trabajo.	<b>5,43 Euros/hora.</b>
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos túneles y digestor de Estación Depuradora. Averías en la Depuradora los días que las inclemencias del tiempo así lo aconsejen.	<b>6,92 Euros/hora.</b>
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas las 7 y 8.	<b>6,92 Euros/hora.</b>
Limpieza y reparación en caliente del hogar y de los conductos de humos de las calderas, de los tambores de los egrones, así como desatascar los Multiclones de los Egrones e intervenciones en caliente de mantenimiento en Prensas, Solubilización, Smet, Torre Nesquik e intervenciones en Torrefacción, con la planta en marcha, en la última planta y en las cadenas de transmisión de los esterilizadores. Trabajo de fundir manteca en Nesquik.	<b>6,92 Euros/hora.</b>
Por trabajo de limpieza química, con traje especial, en los casos de Smet desodorización, centrifugado, moldeo de manteca, tanques de leche condensada y conchas línea IV, así como en descarga de productos químicos por servicios generales.	<b>6,92 Euros/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. Se entregará al comité, mensualmente, la relación de horas abonadas.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**ART. 37 – PLUS DE FRÍO**

Los personas trabajadoras afectos a las cámaras de congelación de temperaturas iguales o más frías de -18 °C , o que realicen trabajos de mantenimiento, revisión y limpieza en el interior de las mismas, percibirán un plus, cuyo valor queda establecido en 2,50 euros por hora efectiva trabajada.

Quien realice tareas de mantenimiento, revisión y limpieza en el interior de las cámaras de temperatura igual o inferior a 4°C, percibirá un plus, cuyo valor queda establecido en 1,51 € por hora efectiva trabajada.

**ART. 38 – ABSENTISMO.**- Al objeto de fomentar la disminución del absentismo por los conceptos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias retribuidas, permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De 4,34% hasta 5,33%, será de	<b>31,16 Euros brutos</b>
De 3,84% hasta 4,33%, será de	<b>64,52 "</b>
De 3,34% hasta 3,83%, será de	<b>96,78 "</b>
De 2,84% hasta 3,33%, será de	<b>129,02 "</b>
De 0,00% hasta 2,83%, será de	<b>161,22 "</b>

**CAPÍTULO VI**

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**

**ARTÍCULO 39. PLAN DE IGUALDAD.**- Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 Nestle España, S.A., firmó su primer Plan de Igualdad el 17 de diciembre de 2013, que tiene la finalidad de definir y especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, consiguiendo así la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación.

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

**ARTÍCULO 40. PERMISO POR NACIMIENTO.**- El personal que disfrute del permiso por nacimiento podrá disponer de hasta 18 semanas, siendo las dos últimas un permiso retribuido a cargo de la empresa, siempre y cuando se disfruten de forma sucesiva y continuada a la semana 16, y siempre dentro del año siguiente al nacimiento o adopción. De lo contrario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**ARTÍCULO 41. PERMISO PERSONAL.**- El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 28 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con su jefe/a.

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

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

**ARTÍCULO 42. EXCEDENCIAS.**-

- 1) **Excedencia por cuidado de hijos:** Las personas trabajadoras tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a ocho (8) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 2) **Excedencia por cuidado familiares:** Las personas trabajadoras tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a cinco (5) años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

En ambos casos el trabajador/a deberá acreditar documentalmente que concurren las causas para disfrutar de dichas excedencias. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la empresa 30 días antes de su finalización y se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional.

La mejora contemplada en este párrafo se mantendrá en tanto en cuanto la legislación aplicable sea la vigente a la firma del convenio, en caso de modificación las partes deberán renegociar el contenido del mismo.

- 3) **Excedencia con reserva de puesto:** El personal con una antigüedad de 1 año podrá solicitar una excedencia con una duración mínima de 1 mes y máxima de 6 meses con reserva de puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta excedencia no se percibirá retribución salarial alguna, se suspenderá la cotización a la Seguridad Social, se mantendrán las aportaciones del promotor y del partícipe al Plan de Pensiones.

## CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

**ART. 43 - VACACIONES.**- Todo el personal de la Fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborables de lunes a sábado, en los que se incluirán cuatro sábados que no coincidan en fiesta. Se comunicarán por escrito a las personas trabajadoras en el plazo legalmente establecido.

El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

50-52 años:	27 días
53-55 años:	28 días
56 años:	29 días
57-58 años:	30 días
59 años:	31 días
A partir de 60 años:	33 días

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

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

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado y dentro de la semana siguiente a su reincorporación de la baja por I.T.

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".

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**ART. 44 - LICENCIAS RETRIBUIDA** La Empresa concederá a las personas trabajadoras licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- a) Matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 6 días naturales
- c) Matrimonio, primera comunión o bautizo de padres/madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as: 1 día natural
- d) Traslado de domicilio: un día natural.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo
- g) El derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, por nacimiento, o adopción, se podrá acumular en 14 días de permiso retribuido.

En el supuesto b) especificado anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

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

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

Parejas de hecho:

Toda persona trabajadora que tenga pareja de hecho y cumpla la condición pactada entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en la letra c), cuando el causante de tales permisos sea su pareja o los familiares de su pareja enumerados en los citados puntos.

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

Deberá haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el Registro de Parejas de Hecho existente en la zona donde resida. Si no existe ese Registro, haber comunicado de manera formal previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

**ART. 45 - COMEDOR.** La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, no podrá ser superior a la subida consolidada de la Tabla Salarial del Convenio.

El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

**ART. 46 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL.** - Atendidas las circunstancias que concurren en la actualidad, ambas partes convienen que, el actual Economato Laboral se transforme en una TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL, en la que se dispensarán productos comercializados por Nestlé España, S.A. y Sociedades afiliadas.

El precio de los productos será el establecido en la lista de ventas al personal de Nestlé España, S.A.

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. 47 – OBSEQUIO LACTANCIA.**-La empresa obsequiará a los hijos/as del personal, durante el primer año de vida, con 108,43 € brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.



MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**ART.48 - AUTOBÚS.-** La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos/as 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 adecuen a las plazas que realmente se ocupen

**ART. 49 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.-** La Empresa continuará concediendo a su personal, al cumplir los 15, 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpidos en la Sociedad, los premios siguientes:

1º Al cumplir 15 Años de Servicio:	<b>Bolígrafo</b>
2º Al cumplir 25 Años de Servicio:	<b>1.736,57 Euros Brutos.</b>
3º Al cumplir 40 Años de Servicio:	<b>5.145,57 Euros Brutos.</b>
4º Al cumplir 50 Años de Servicio:	<b>5.879,19 Euros Brutos.</b>

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

**ART. 50.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-** Cuando la persona trabajadora se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho mientras permanezca de alta en la empresa, por un plazo máximo de dieciocho meses, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 Servicio 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. 51 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-** A la persona trabajadora 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.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

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

**ART. 52 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.-** La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Incapacidad, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior. Como en el artículo anterior la persona trabajadora 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. 53 - DOTE MATRIMONIO.-** La Empresa continuará abonando al personal que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y C.A.S. y Complemento Personal 5, si la hubiere, y sin que la cantidad que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

**ART. 54 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.-** Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de **229,52 Euros brutos**.

**ART. 55.- PREMIO DE FOMENTO A LA NATALIDAD.-** La empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo/a, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de **4.901,90 € 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. El importe de este premio, a solicitud de sus beneficiarios, podrá ser convertido total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente, según su salario total anual.

**ART. 56 - AYUDA POR DISCAPACIDAD.-** Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo o familiar y cónyuge a su cargo con discapacidad, una ayuda de **186,55 Euros brutos**, en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición de discapacitado haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

**ART. 57 - OBSEQUIO DE NAVIDAD.-** La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones

**ART. 58 - OBSEQUIO DE REYES.-** La empresa obsequiará a los/as hijos/as de las personas trabajadoras en edades comprendidas entre 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de **51,62 Euros brutos**, las cuales se abonarán en el mes de Diciembre.

**ART. 59- PRENDAS DE TRABAJO.-** La Empresa facilitará a todos los trabajadores del Centro las prendas de trabajo necesarias, y su reposición si están deterioradas, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad y Salud el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

**ART. 60 – RECREO Y DEPORTES.-** La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes. Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa, serán autogestionados por dicho órgano de representación.



MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

**ART. 61 – FORMACION.-** La empresa desea que toda la formación que se imparta en el centro se realice en horario de trabajo. La asistencia a la misma fuera de ese horario tendrá carácter voluntario.

**ART. 62 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE.-** En el momento de su jubilación a la edad determinada legalmente, la Empresa abonará a su personal la cantidad de **191,51 €uros** brutos por cada año de servicio, con un mínimo de **2.872,48 €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.

En tanto en cuanto el marco legal no varíe, la Empresa, siempre que se pueda, facilitará la satisfacción de las solicitudes de jubilación parcial o anticipada que se formulen.

**ARTÍCULO 63º. PLAN DE COMPENSACIÓN PERSONAL.-** Los/as empleados/as podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será la persona trabajadora el que elija que parte de su salario anual desea percibir como retribución en especie, de entre los servicios que se establecen a continuación y de acuerdo con los límites fijados en cada momento por la legislación:

- Seguro médico.
- Cheque guardería

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

#### **CAPITULO VIII** **CONTRAPRESTACIONES**

**ART. 65. COMPROMISO** – Las personas trabajadoras se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

**ART. 66 - CUADRO DE NIVELES.-** Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

**ART. 67 - TURNOS DE TRABAJO.-** De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio Colectivo, se acepta que los horarios de trabajo sean los vigentes en cada momento.

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

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

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

Las personas trabajadoras a partir de los 58 años podrán solicitar la no prestación de trabajo en turno de noche. Cada solicitud será valorada y se decidirá conjugando las necesidades organizativas y el no establecimiento de agravios comparativos no aceptados por los compañeros del solicitante.

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

### **INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES**

**ART. 68- INGRESOS.-** En materia de contratación de personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

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

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

**ART. 69 - ASCENSOS.-** Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la Industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contra maestres, Encargados/as y Capataces, sean designadas por la Empresa entre el personal de su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello, previo concurso-oposición; en caso contrario, se nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

**ART.70 -FALTAS Y SANCIONES.-** Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

**ART. 71 - PÉRDIDA DE PUESTO O NIVEL.-** Sin perjuicio de lo que se indica en el Art. 65, cuando una persona trabajadora haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual. Cuando una persona trabajadora 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.

### **CAPITULO IX** **DISPOSICIONES VARIAS**

**ART. 72-SUBSIDIARIEDAD.-** En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigente.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL 1ª**

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

#### **CLAUSULA ADICIONAL 2ª**

**Procedimiento para solventar las discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, aquellas resolverán sus discrepancia de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución extrajudicial de conflictos de Cantabria, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

#### **CLAUSULA ADICIONAL 3ª**

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

EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES POR:

D. MARIO PARDO RUCANDIO  
D. JOSÉ ALBERTO LASO GÓMEZ  
Dª ANA ISABEL ABASCAL LAVÍN  
Dª Mª ÁNGELES SILIÓ GARCÍA  
D. JOSÉ LUIS ALONSO MORA  
D. IGNACIO COBO FERNÁNDEZ

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

D. PABLO CANALES GARCÍA  
D. JUAN MIGUEL GONZÁLEZ MAGALDI  
D<sup>o</sup>. CAROLINA MARGÜELLES MARTÍNEZ

Y EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA POR:

D<sup>o</sup> CRISTINA SAINZ PARDO SAINZ  
D<sup>o</sup> SILVIA CARBALLO VEGA  
D. JAVIER ALFREDO SILVA TALA  
D. DAMIÁN FERNÁNDEZ ANCA  
D. BORJA FERNÁNDEZ GÓMEZ

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

ANEXO I

**TABLA SALARIAL PERSONAL OBRERO A 01.04.2023**

NIVEL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	SALARIO		SALARIO	4 GRATIF.	
	DIA	MES	ANUAL	EXTRAORD.	ANUAL
1	63,02	1.890,72	22.688,63	7.562,88	30.251,51
2	64,02	1.920,52	23.046,25	7.682,08	30.728,34
3	64,84	1.945,21	23.342,57	7.780,86	31.123,43
4	65,76	1.972,80	23.673,63	7.891,21	31.564,84
5	66,71	2.001,16	24.013,88	8.004,63	32.018,51
6	67,60	2.027,89	24.334,72	8.111,57	32.446,29
7	68,60	2.057,87	24.694,39	8.231,46	32.925,85
8	69,44	2.083,24	24.998,88	8.332,96	33.331,84
9	70,42	2.112,62	25.351,39	8.450,46	33.801,85
10	71,29	2.138,84	25.666,10	8.555,37	34.221,47
11	72,26	2.167,71	26.012,48	8.670,83	34.683,31
12	73,20	2.196,06	26.352,74	8.784,25	35.136,98
13	74,08	2.222,29	26.667,45	8.889,15	35.556,60
14	75,02	2.250,47	27.005,65	9.001,88	36.007,54

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

ANEXO II

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO AL 1.04.2023

<u>NIVEL</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
N2	30.263,77
N1	31.261,03
M2	32.243,30
M1	33.222,85
L2	34.205,12
L1	35.202,37
K2	36.187,37
K1	37.166,92
J	38.162,81
I2	39.147,81
I1	40.125,99
H2	41.108,26

ANEXO III

HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL OBRERO AL 1.04.2023

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR H.E. NORMAL</u>	<u>VALOR DOMINGOS/FESTIVOS</u>
1	19,34	22,15
2	19,69	22,50
3	19,91	22,75
4	20,20	23,09
5	20,47	23,40
6	20,78	23,74
7	21,08	24,08
8	21,31	24,35
9	21,62	24,68
10	21,86	25,01
11	22,18	25,35
12	22,49	25,66
13	22,72	25,98
14	22,99	26,28

MIÉRCOLES, 31 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 22

ANEXO IV

HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL EMPLEADO AL 1.04.2023

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR</u> <u>H.E. NORMAL</u>	<u>VALOR</u> <u>DOMINGOS/FESTIVOS</u>
N2	24,75	28,30
N1	25,61	29,24
NM2	26,38	30,15
M1	27,20	31,07
L2	28,01	32,01
L1	28,81	32,98
K2	29,63	33,88
K1	30,43	34,74
J	31,24	35,70
I2	32,04	36,59
I1	32,84	37,52
H2	33,62	38,47