



*RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Nestlé España, SA (Fábrica de Herrera del Duque)". (2016060837)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Nestle España SA (Fábrica de Herrera del Duque)" —código de convenio 06001431012005— que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de mayo de 2016.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



NESTLÉ ESPAÑA, SA  
CONVENIO COLECTIVO

Nestlé Waters  
Herrera del Duque  
2015 a 2018

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Objeto

Artículo 2.º Ámbito funcional

Artículo 3.º Ámbito territorial

Artículo 4.º Ámbito personal

Artículo 5.º Ámbito temporal

Artículo 6.º Rescisión y revisión

CAPÍTULO II. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Artículo 7.º Consideración global

Artículo 8.º Compensación

Artículo 9.º Absorción

Artículo 10.º Garantía personal

CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11.º Composición

Artículo 12.º Funciones

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.º Organización técnica y práctica

Artículo 14.º Revisión de las valoraciones

Artículo 15.º Cambios de puestos de trabajo

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 16.º Salarios

Artículo 17.º Antigüedad



Artículo 18.º Gratificaciones extraordinarias

Artículo 19.º Horas extraordinarias

Artículo 20.º Devengo Salarial

Artículo 21.º Plus Nocturnidad

Artículo 22.º Prima Domingos y Prima Festivos Oficiales

#### CAPÍTULO VI. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 23.º Jornada

Artículo 24.º Vacaciones

Artículo 25.º Licencias

#### CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.º Régimen disciplinario

#### CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 27.º Obsequio por nupcialidad

Artículo 28.º Obsequio por natalidad

Artículo 29.º Ayuda Escolar

Artículo 30.º Ayuda Rotura de Gafas en centro de trabajo

Artículo 31.º Complemento IT

Artículo 32.º Indemnización por muerte o incapacidad

Artículo 33.º Prendas de trabajo

Artículo 34.º Plan de Igualdad

#### CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 35.º Legislación Subsidiaria

Artículo 36.º Vinculación a la totalidad

#### ANEXOS

Anexo I. Tabla salarial

Anexo II. Horas extras y otros conceptos



CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Objeto.**

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

**Artículo 2. Ámbito Funcional.**

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre NESTLÉ ESPAÑA, SA Fábrica de Herrera del Duque y su personal, con las excepciones que se detallan en el artículo 4.º.

**Artículo 3. Ámbito Territorial.**

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Herrera del Duque (Badajoz).

**Artículo 4. Ámbito Personal.**

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa.
- c) Los trabajadores pertenecientes a los grupos técnicos y administrativos, en lo relativo exclusivamente a retribuciones del capítulo V (salvo para aquellas cuestiones que expresamente se determine lo contrario), por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

**Artículo 5. Ámbito Temporal.**

- 1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Diario Oficial de Extremadura, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero del dos mil quince, venciendo el treinta de Marzo de dos mil dieciocho.
- 2) El Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en sus contenidos normativos, por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

**Artículo 6. Rescisión y Revisión.**

- 1) El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.
- 2) En ambos casos el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

## CAPÍTULO II

## COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

**Artículo 7. Consideración Global.**

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

**Artículo 8. Compensación.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativas legal o pacto de cualquier clase.

**Artículo 9. Absorción.**

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

**Artículo 10. Garantía Personal.**

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO III

## COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 11. Composición.**

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria la cual estará constituida por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa. Sus componentes deberán ser elegidos entre los que miembros que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

**Artículo 12. Funciones.**

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudiera producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen previo, en término máximo de diez días, al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

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 al respecto en el acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

Igual remisión se producirá 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.

CAPÍTULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 13. Organización Técnica y Práctica.**

- 1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según legislación vigente corresponden a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.
- 2) También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.
- 3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas y profesionales, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales que se estimen oportunas.

**Artículo 14. Valoración de los puestos de trabajo.**

La empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo del personal obrero.



Como consecuencia de la continua adaptación de la organización de la empresa a las necesidades del momento, anualmente se realizará una revisión de los puestos de trabajo ya valorados en los que concurren algunas de las circunstancias siguientes:

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

La solicitud de revisión de un puesto de trabajo será dirigida por el trabajador a su jefe inmediato o por los delegados de personal al departamento de recursos humanos, haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el Especialista de Valoración designado por la empresa, aceptando los trabajadores el sistema y las valoraciones realizadas.

Las solicitudes de revisión se presentarán a principios de octubre, en el transcurso de los siguientes meses se valorarán dichos puestos, aplicando los cambios que se dieran con efectos del 1 de enero del año siguiente.

En los casos de nueva creación de un puesto, los efectos de la valoración tendrán lugar con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia, que el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

#### ***Artículo 15. Cambio puesto de trabajo.***

- 1) Cuando un trabajador realice durante una o más jornadas completas, trabajos de un grupo profesional superior al suyo, percibirá la diferencia salarial por día trabajado, salvo que ya viniese percibiendo un salario superior o suficiente al que corresponde al grupo profesional al que pertenece el puesto de trabajo.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice trabajos de un grupo profesional inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el grupo profesional considerado como habitual.
- 3) En el que caso de que la petición de un trabajo de grupo profesional inferior sea cursada por el propio trabajador, su salario se le reducirá hasta alcanzar el salario correspondiente al grupo profesional solicitado.
- 4) El trabajador que realice trabajos de manera continuada de un puesto de trabajo perteneciente a un grupo profesional superior al que habitualmente tiene asignado durante un periodo superior a seis meses en un año, se le asignará el grupo profesional superior, esto siempre que no obedezca a sustitución de otro trabajador.



## CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

### **Artículo 16. Salarios.**

Los salarios por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de grupos profesionales que se fijan en el anexo I, en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios que no están determinados en este capítulo.

### **Artículo 17. Antigüedad.**

Para acreditar la antigüedad se tendrán en cuenta todos los años de prestación de servicios para la empresa desde la firma del contrato en vigor.

El complemento de antigüedad queda fijado de acuerdo a la tabla anexo II, por jornada completa y sin distinción de categorías, por cada nuevo trienio consolidado, en cada una de las mensualidades, así como en las pagas extraordinarias.

Dicho complemento es de aplicación a todos los trabajadores.

### **Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

- 1) Personal Obrero el salario anual se dividirá en 16 pagas, siendo 4 de gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, a percibir en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre de cada año. Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual del anexo I.
- 2) Personal empleado su salario anual se dividirá en 15 pagas, siendo tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, a percibir en los meses de Marzo, Junio y Noviembre de cada año.
- 3) Quien ingrese o cese durante el año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante ese año.

### **Artículo 19. Horas Extraordinarias.**

- 1) Cuando excepcionalmente para la buena marcha de la producción se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, éstas se abonarán, estipulando pacto expreso al respecto, de acuerdo con la tabla fijada en el anexo II.
- 2) Las horas extraordinarias podrán también compensarse con descanso, por tiempo equivalente.

### **Artículo 20. Devengo salarial.**

Todos los conceptos salariales contemplados en este convenio se entenderán devengados, a partir de 2016, del 1.º de abril al 31 de marzo del año siguiente.



**Artículo 21. Plus de Nocturnidad.**

El personal que realice trabajos en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento nocturno por valor de un 30% de su salario base correspondiente al tiempo trabajado durante dicho horario.

**Artículo 22. Prima de Domingos y Festivos Oficiales.**

Cuando sea necesario trabajar en domingo el trabajador percibirá un plus por cada 8 horas de trabajo denominado Plus Domingo cuyo importe se detalla en el anexo II.

Cuando sea necesario trabajar en Festivo, diferente a domingo, el trabajador/a percibirá un Plus Festivo por cada 8 horas de trabajo cuyo importe sería desde 50 euros desde la fecha de firma de convenio.

En ningún caso se extenderá este valor a cuando sea necesario trabajar en domingo. En el caso de que alguna autoridad competente declarase que el Festivo Oficial y el domingo deben tener el mismo tratamiento y consecuencia de ello, no fuese posible diferenciarlos económicamente, este acuerdo dejaría de tener validez, volviendo a tener vigencia los importes regulados hasta la fecha.

## CAPÍTULO VI

## JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

**Artículo 23. Jornada.**

- 1) La jornada anual de trabajo será de 1780 anuales incluyendo 30 minutos de descanso por jornada. El tiempo diario de descanso es computable como trabajo efectivo para el colectivo operario.
- 2) La distribución horaria de la jornada será de lunes a domingo, mediante un sistema de turnos, los cuales se adaptarán en todo momento a las necesidades de producción de la empresa. El personal está sujeto a la realización de los turnos que la empresa designe, así como los cambios de los mismos que exijan las planificaciones de trabajo.

**Artículo 24. Vacaciones.**

- 1) El personal tendrá derecho a una vacación anual de 22 días laborables o parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

Por el carácter estacional de las actividades de la Empresa, ésta no se verá obligada a dar vacaciones a sus trabajadores durante las fechas comprendidas entre el 15 de junio y 15 de septiembre, aunque según como se desarrolle la temporada, la empresa estudiará la posibilidad de que el trabajador pueda disfrutar de un máximo de 10 días laborables durante las fechas indicadas.



- 2) Los trabajadores con más de 55 años tendrán derecho a un día adicional de vacaciones a disfrutar en temporada baja, acordado con la empresa.

**Artículo 25. Licencias.**

Además de las licencias retribuidas legalmente previstas, se establece:

- 1) Permiso retribuido, de un máximo de 4 horas, para acudir al médico especialista o acompañar al cónyuge e hijos del trabajador/a, siempre y cuando no haya abuso por parte del trabajador.
- 2) En caso de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, suegros o hijos, hermanos, abuelos o nietos, el periodo de permiso será de 3 días naturales.
- 3) En caso de matrimonio los trabajadores que lleven más de un año ininterrumpido trabajando en la empresa tendrán derecho a 20 días naturales de permiso.
- 4) Permiso retribuido de 2 días por cambio de domicilio.

Al igual que en el resto de las licencias es necesario previo aviso y justificación.

CAPÍTULO VII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 26. Régimen disciplinario.**

En materia de régimen disciplinario será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, así como, y en tanto en cuanto no haya normativa de rango superior que regule esta materia, para la graduación de las faltas y sanciones será de aplicación lo regulado en materia de régimen disciplinario en el convenio colectivo sectorial estatal para el sector de Industrias de aguas de bebidas envasadas.

CAPÍTULO VIII  
PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 27. Obsequio por nupcialidad.**

El personal que contraiga matrimonio y que haya trabajado para la empresa más de un año ininterrumpido, recibirá una gratificación de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Para acceder a esta gratificación se tendrá que presentar el Libro de Familia actualizado.

**Artículo 28. Obsequio de natalidad.**

La empresa obsequiará a su personal, con motivo del nacimiento de cada hijo, con la cantidad de 232,98 € en el 2015, 237,64€ en el 2016 y 242,39 € en el 2017.

**Artículo 29. Ayuda Escolar.**

Los Trabajadores con más de un año ininterrumpido trabajado en la empresa, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar la cantidad de 87,35 euros en el 2015, 89,09 € en el 2016 y 90,88 € en el 2017.

Para los hijos escolarizados entre 2 y 16 años. Para la percepción de dicho importe se deberá acreditar debidamente ante la empresa, mediante certificado de la guardería o colegio y el libro de familia, la escolarización de los hijos por los que corresponda percibir la ayuda, entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre, fecha límite en la que prescribirá este derecho.

**Artículo 30. Rotura de Gafas.**

Si a un trabajador se le rompen las gafas en horas laborales y por causa imputada al trabajo se lo comunicará inmediatamente a su superior, quien elaborará un informe detallando el día, hora y causa de la rotura. Este se lo entregará a RH, quien dará su visto bueno. En estos casos el trabajador tiene derecho a percibir la cantidad de 30 euros.

**Artículo 31. Complemento IT.**

- 1) En el caso de baja por accidente de trabajo la empresa complementará el 100% del salario base del trabajador desde el primer día de la baja. Quedan excluidos de este complemento los accidentes que no tengan lugar en las dependencias de la planta; aquellos cuya causa no tenga que ver con la actividad de la empresa o aquellos que de la investigación se deduzca que la causa se debe a un comportamiento negligente por parte del trabajador.
- 2) En el caso de baja por enfermedad o contingencia común, la empresa complementará el 100% del salario base a partir del 21.º día de la baja, no realizándose complemento alguno entre los días 1.º y 20.º de la misma.
- 3) El trabajador deberá someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos solicite la Empresa. En caso de negarse dejará de percibir el complemento de los apartados 1 y 2, según proceda.

**Artículo 32. Indemnización por muerte o incapacidad.**

Todo trabajador que fallezca o quede incapacitado de forma absoluta para todo trabajo, o de forma permanente y total para el ejercicio de su profesión habitual como consecuencia de un accidente laboral recibirá una indemnización mínima de 39.655,70 euros especificada a continuación:



- Para trabajadores con contrato indefinido a fecha de firma del presente acuerdo que no hayan contratado el Plan de Pensiones de Nestlé se mantendrá la indemnización para accidentes laborales.
- Para aquellos que lo tengan, será complementar en caso de que la indemnización del Plan de Pensiones sea inferior a la de este artículo.
- Para las nuevas incorporaciones se les ofrecerá la posibilidad de contratar el plan de pensiones, según los criterios establecidos por la empresa.

**Artículo 33. Prendas de trabajo.**

- 1) Al personal obrero se le proporcionará la indumentaria de trabajo adecuada a su función.
- 2) Se le proporcionará tanto indumentaria apropiada para verano como para invierno, así como el calzado adecuado para las funciones que desempeñe y ropa de abrigo para quienes tengan que trabajar al aire libre.
- 3) La conservación y limpieza de la indumentaria de trabajo irá a cargo del trabajador.

**Artículo 34. Plan de Igualdad.**

El Comité de empresa negociará con la Empresa el Plan de Igualdad.

CAPÍTULO IX  
DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 35. Legislación subsidiaria.**

Para los conceptos no tratados en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

**Artículo 36. Vinculación a la totalidad.**

- 1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que, las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieran, considerado todo ello en su conjunto y cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.
- 2) En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase, modificase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la comisión negociadora.

**ANEXO I**

## TABLAS SALARIALES PERSONAL OBRERO

Salario Bruto Anual 16 Pagas	2015	2016	2017
GRUPO 1	14.047,30 €	14.089,44 €	14.131,72 €
GRUPO 2	14.983,46 €	15.028,41 €	15.073,50 €
GRUPO 3	16.857,03 €	16.907,60 €	16.958,33 €
GRUPO 4	17.794,45 €	17.847,83 €	17.901,38 €
GRUPO 5	18.730,60 €	18.786,79 €	18.843,15 €
GRUPO 6	18.730,60 €	18.786,79 €	18.843,15 €
GRUPO 7	19.668,02 €	19.727,02 €	19.786,20 €
Periodo	Enero 2015 a Marzo 2016	Abril 2016 a Marzo 2017	Abril 2017 a Marzo 2018

**ANEXO II**

## OTROS CONCEPTOS

	2015	2016	2017
Horas Extras	10,38 €	10,59 €	10,80 €
Horas Extras Festivas	13,00 €	13,26 €	13,53 €
Plus Sábado	23,30 €	23,76 €	24,24 €
Plus Domingo	36,09 €	36,81 €	37,54 €
Cambio de Turno	13,97 €	14,25 €	14,54 €
Antigüedad Trienio	27,10 €	27,64 €	28,20 €
Periodo	Enero 2015 a Marzo 2016	Abril 2016 a Marzo 2017	Abril 2017 a Marzo 2018

• • •