



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 9 de marzo 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 la empresa "Nestlé-España, SA, para su centro de trabajo de Miajadas", que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2016. (2016060480)*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa "Nestlé-España, SA, para su centro de trabajo de Miajadas" (código de convenio 10000522011991), que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2016, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del 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 Acuerdos 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, 9 de marzo de 2016.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE MIAJADAS  
DE LA EMPRESA NESTLE ESPAÑA, S.A.

1 DE ABRIL 2015 - 31 DE MARZO 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- Valoración de puestos de trabajo

Artículo 15.º - Revisión de las valoraciones

Artículo 16.º - Cambios de puestos de trabajo



Artículo 17.º - Plan de igualdad

#### CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 18.º - Devengo Salarial

Artículo 19.º - Salarios

Artículo 20.º - Antigüedad

Artículo 21.º - Gratificaciones extraordinarias

Artículo 22.º - Horas extraordinarias

Artículo 23.º - Plus Nocturnidad

Artículo 24.º - Plus Dominical y festivos oficiales

Artículo 25.º - Plus Absentismo

ARTÍCULO 26.º - Plus trabajos en cámara de congelación

#### CAPÍTULO VI JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 27.º - Jornada

Artículo 28.º - Vacaciones

Artículo 29.º - Licencias

#### CAPÍTULO VII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 30.º - Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento

Artículo 31.º - Obsequio lactancia

Artículo 32.º - Ayuda por minusvalía

Artículo 33.º - Obsequio de nupcialidad

Artículo 34.º - Obsequio de Navidad

Artículo 35.º - Obsequio de Reyes

Artículo 36.º - Obsequio por años de servicio

Artículo 37.º - Ayuda durante el servicio militar



Artículo 38.º - Premio Fomento a la Natalidad

Artículo 39.º - Prendas de trabajo

## CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Primera. Legislación subsidiaria

Segunda. Vinculación a la totalidad

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1. Objeto**

Ambas representaciones, de la Dirección de Nestlé España, S.A. y del Comité de Empresa de la Fábrica de Miajadas, 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 la empresa Nestlé España, S.A. y el personal de su fábrica de Miajadas, 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 Miajadas (Cáceres) y sus dependencias anexas.

### **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 pertenecientes a los grupos técnicos y administrativos, en lo relativo exclusivamente a retribuciones del capítulo V, por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

**Artículo 5. *Ámbito temporal***

Cualquiera que sea la fecha de su publicación, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos el día primero de abril de 2015 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo del año 2018.

**Artículo 6. *Denuncia y revisión***

Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus órganos de Dirección y los trabajadores/as a través del Comité de Empresa, podrá denunciar el Convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas ordinarias. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente y de él se dará traslado a la otra parte, debiendo incluir certificación del acuerdo tomado a tal efecto, en el que se determinarán las causas de dicha denuncia. En caso de revisión se deberá incluir el proyecto de los puntos a modificar.

En ambos casos, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta que se haya concluido un nuevo acuerdo.

## CAPÍTULO II

## COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

**Artículo 7. *Consideración global***

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo 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, imperativo 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 comisión paritaria interpretativa del convenio**

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un máximo de seis miembros, tres designados por la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa. Los componentes deberán ser elegidos entre los miembros que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

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.

#### **Artículo 12. Funciones**

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio Colectivo, entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma. Dicha Comisión se considerará como la instancia previa que deberá emitir el correspondiente dictamen antes de acudir a las jurisdicciones competentes.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación.

Resolverá por mayoría, en el plazo de siete días, a contar desde que se reúna y de todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

### CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 13. Organización técnica y práctica**

- 1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la 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. Informando de las mismas a la representación de los trabajadores.
- 4) Cuando la empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, se observarán, por el orden que se citan, las circunstancias siguientes:
  - 1.º Eficiencia y eficacia profesional.
  - 2.º Categoría laboral.
  - 3.º Haber ocupado el puesto con anterioridad.
  - 4.º Antigüedad.

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

- 1) La empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero, informando al Comité de Empresa.
- 2) Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.
- 3) Los trabajadores aceptan la Valoración de Puestos de Trabajo como sistema de retribución salarial.

**Artículo 15. Revisión de las valoraciones**

Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en 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, haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

Las valoraciones de los puestos de trabajos las realizará el especialista de valoración designado por la empresa, con la participación y asesoramiento de un miembro del Comité de Empresa que este órgano designe.



Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación, si supone un cambio a nivel económico superior, éste se abordará 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.

Si el periodo de aprendizaje y experiencia hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de valoración, se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de solicitud.

### **Artículo 16. Cambios de puestos de trabajo**

- 1) Cuando un trabajador realice, durante una o más jornadas completas trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán siempre los trabajos superiores.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice funciones de nivel inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.
- 3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.
- 4) El trabajador que realice trabajos de nivel superior al que habitualmente tiene asignado durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, se le asignará el nivel superior, siempre que no obedezca a sustitución de otro trabajador.

### **Artículo 17. Plan de Igualdad**

Está establecida una Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente.

## CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

### **Artículo 18. Devengo Salarial**

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

### **Artículo 19. Salarios**

- 1) Los salarios por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles salariales 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.
- 2) El salario se abonará en doce mensualidades a razón de treinta días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de trescientos sesenta días.
- 3) La empresa realizará el pago por banco para todos los trabajadores.

**Artículo 20. Antigüedad**

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos serán, por jornada completa y sin distinción de categorías, a razón de 444 € brutos/año por cuatrienio, repartidos en cada una de las doce mensualidades y gratificaciones extraordinarias de enero, abril, junio y noviembre.

En cuanto al personal Fijo Discontinuo, se regirá por su regulación específica.

**Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias**

- 1) Se fijan cuatro gratificaciones de treinta días de salario más antigüedad, denominadas enero, abril, junio y noviembre, respectivamente.
- 2) Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual.

**Artículo 22. 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, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.
- 2) Las horas extraordinarias podrán también compensarse con descanso.
- 3) Las horas extraordinarias que se consideran estructurales se realizarán por los siguientes conceptos:
  - Mantenimiento
  - Ausencias imprevistas
  - Servicio de bomberos
  - Puesta en marcha fábrica
  - Periodos punta de producción
  - Cambios de turno

**Artículo 23. Plus de nocturnidad**

El personal que trabaje más de cuatro horas entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento nocturno que se fija en: 24,48 euros brutos

Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá: 12,24 euros brutos

En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.



Este complemento no se aplicará a la función del servicio de portería y vigilancia.

#### **Artículo 24. Prima dominical y Festivos Oficiales**

- 1) Cuando sea necesario trabajar más de cuatro horas y hasta completar la jornada ordinaria, en Domingos y Festivos Oficiales, se abonará una cantidad, consistente en 20,60 € brutos.
- 2) Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá la cantidad de 10,30 € brutos.
- 3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Este complemento no se aplicará a la función del servicio de portería y vigilancia.

#### **Artículo 25. Plus Absentismo**

Si el absentismo por los conceptos de Enfermedad, Accidente de trabajo, Licencias retribuidas, Permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, se sitúa entre el:

- 4,34 hasta el 5,33% el personal obrero percibirá la cantidad de 0,56 € brutos por día efectivamente trabajado.
- 3,84 hasta el 4,33% el personal obrero percibirá la cantidad de 0,97 € brutos por día efectivamente trabajado.
- 3,34 hasta el 3,83% el personal obrero percibirá la cantidad de 1,99 € brutos por día efectivamente trabajado.
- 2,84 hasta el 3,33% el personal obrero percibirá la cantidad de 3,94 € brutos por día efectivamente trabajado.
- Si el índice no supera el 2,83%, la cantidad será de 5,95 € brutos por día efectivamente trabajado.

#### **Artículo 26. Plus trabajos en Cámara Congelación**

- 1) Cuando se realicen producciones de salsas que hagan necesario que el personal asignado a la Sala de Preparación de Carnes y Verduras Congeladas, tenga que trabajar en la cámara de congelación, este personal percibirá un plus de 5,47 euros brutos, por turno o fracción trabajada.
- 2) Cuando el personal de Almacenes realice trabajos de descarga de producto congelado y su estiba en la cámara de congelación, percibirá un plus de 2,73 euros brutos, por cada camión que descargue.
- 3) Si la función fuera en tareas de mantenimiento o limpieza, este plus será de 2,19 euros brutos, por cada turno o fracción, siempre que la permanencia en la cámara de congelación fuera más de 30 minutos.



CAPÍTULO VI  
JORNADA VACACIONES Y LICENCIAS

**Artículo 27. Jornada**

- 1) La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.720 horas y 30 minutos anuales para el personal con jornada continuada y de 1.776 horas anuales para el personal con jornada partida.
- 2) El descanso en jornada continuada será de 15 minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada como de trabajo efectivo.

**Artículo 28. Vacaciones**

- 1) El personal tendrá derecho a una vacación anual de treinta días naturales.
- 2) Los trabajadores desde el año que cumplan cincuenta años de edad tendrán derecho a un día adicional de vacaciones; a dos días más desde el año que cumplan cincuenta y tres; a tres días desde el año que cumplan cincuenta y seis; y a cuatro días el año que cumplan cincuenta y nueve años de edad.
- 3) Desde el año que cumplan sesenta años de edad, los trabajadores tendrán derecho a treinta y siete días naturales de vacaciones.

**Artículo 29. Licencias**

La empresa concederá a sus trabajadores licencia con retribución en los casos y por el número de días siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales, ampliables hasta un total de 5 días naturales cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento superior a 100 km.
- c) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padre o madre (de uno y otro cónyuge), nietos, abuelos o hermanos (de uno y otro cónyuge): 3 días naturales, ampliables hasta un total de 5 días naturales cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento superior a 100 km.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.
- g) Boda, Primera Comuni3n o Bautizo de un hijo, si no se celebra en un día festivo: 1 día natural.

Parejas de hecho:

Todo trabajador que tenga pareja de hecho y cumpla las condiciones pactadas entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en las letras b), 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 los siguientes requisitos:

- Deberá haber comunicado a la empresa su situación de pareja de hecho, mediante documento emitido por el registro de uniones de hecho existente en el ayuntamiento donde resida.
- Y deberán haber transcurridos un año desde que haya declarado dicha situación para acceder a la licencia correspondiente.

En el caso de la licencia por enfermedad grave de familiar, el trabajador podrá utilizarla sin que coincida su disfrute con la fecha en que se origina el hecho, siempre que se mantenga la circunstancia que lo origina.

## CAPÍTULO VII PRESTACIONES SOCIALES

### ***Artículo 30. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento***

En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 174.09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 brutos.

También se abonará esta ayuda a los trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente.

Este mismo importe se abonará al personal que pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja definitiva en la Empresa o al cónyuge del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

### ***Artículo 31. Obsequio Lactancia***

La empresa obsequiará a los hijos del personal, durante el primer año de vida, con 98,27 euros brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

### ***Artículo 32. Ayuda por discapacidad***

La Empresa abonará la cantidad de 169,58 euros brutos mensuales a los trabajadores con hijos, familiares o cónyuge discapacitado a cargo del trabajador en situación de alta. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social con un grado de disminución igual o superior al 33 %, percibiendo las prestaciones correspondientes.

### ***Artículo 33. Obsequio de nupcialidad***

La empresa obsequiará a su personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 208,65 € brutos.

**Artículo 34. Obsequio Navidad**

La empresa continuará entregando a su personal el obsequio habitual denominado de Navidad.

**Artículo 35. Obsequio de Reyes**

La empresa obsequiará a su personal, por cada hijo comprendido entre las edades de uno y doce años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 46,93 € brutos.

**Artículo 36. Obsequio por años de servicio**

1) La empresa obsequiará a su personal que cumpla veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicio en la siguiente forma:

25 años: 1.578 € brutos

40 años: 2.242 € brutos

50 años: 2.909 € brutos

2) En estas celebraciones serán también obsequiados con un reloj y un diploma.

3) El año de cada uno de los aniversarios el trabajador disfrutara de un día más de descanso cuyo disfrute consensuará con su jefe inmediato.

**Artículo 37. Ayuda durante el Servicio Militar**

Durante el tiempo que dure el Servicio Militar, el trabajador fijo percibirá mensualmente la cantidad de 203,74 € brutos en diez meses del año y en los meses de junio y diciembre percibirá las gratificaciones de junio y Navidad correspondientes.

**Artículo 38. Premio de Fomento a la Natalidad.**

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, 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.

**Artículo 39. Prendas de trabajo**

1) Los trabajadores recibirán para su uso las siguientes prendas:

a) Personal obrero: Dos cazadoras, dos pantalones y dos gorras al año.

b) Personal subalterno: Dos pantalones, dos camisas, dos cazadoras y dos gorras al año.

c) Personal Serv. Técnicos: Dos buzos y dos gorras.



- 2) La empresa facilitará al personal obrero el calzado reglamentario, adecuado a sus respectivas funciones.
- 3) La empresa mantendrá el servicio de lavandería para las prendas de trabajo en la forma que lo viene haciendo.

## CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

### ***Primera. Legislación subsidiaria***

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

### ***Segunda. Vinculación a la totalidad***

Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Por lo tanto, si la Autoridad Laboral o Judicial no aprobara alguna norma del mismo 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, por lo que el convenio no entraría en vigor hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

**Tabla Salarial abril 2015/ marzo 2016**

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO COMPENSABLE	TOTAL DÍA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL <sup>4</sup> GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL
1	27,96	1,84	29,80	893,99	10.727,85	3.575,95	14.303,80
2	27,96	5,15	33,11	993,19	11.918,27	3.972,76	15.891,03
3	27,96	11,75	39,71	1191,37	14.296,43	4.765,48	19.061,90
4	27,96	15,22	43,18	1295,50	15.546,03	5.182,01	20.728,03
5	27,96	16,35	44,30	1329,13	15.949,60	5.316,53	21.266,13
6	27,96	17,52	45,48	1364,46	16.373,50	5.457,83	21.831,33
7	27,96	18,73	46,69	1400,66	16.807,97	5.602,66	22.410,62
8	27,96	20,01	47,97	1439,08	17.268,94	5.756,31	23.025,25
9	27,96	21,29	49,25	1477,42	17.729,04	5.909,68	23.638,71
10	27,96	22,97	50,93	1527,83	18.333,96	6.111,32	24.445,28
11	27,96	24,71	52,67	1580,15	18.961,84	6.320,61	25.282,45



**Anexo II**  
**Tabla Horas Extraordinarias del personal Obrero**  
**2015/2016**

NIVEL	Valor €
1	13,45
2	13,82
3	14,18
4	14,50
5	14,89
6	15,27
7	15,62
8	16,01
9	16,43
10	16,94
11	17,46