

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2023, 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". (2023063225)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Nestlé España, SA. Fábrica de Herrera del Duque." –código de convenio 06001431012005- que fue suscrito con fecha 2 de agosto de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

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 187/2018, de 13 de noviembre, 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, 6 de septiembre de 2023.

La Directora General de Trabajo,  
PILAR BUENO ESPADA



NESTLÉ ESPAÑA, SA.

CONVENIO COLECTIVO

Nestlé Waters Herrera del Duque

#### Capítulo I.

Disposiciones Generales.

Artículo 1º. Objeto.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

Artículo 3º. Ámbito territorial.

Artículo 4º. Ámbito personal.

Artículo 5º. Ámbito temporal.

Artículo 6º. Rescisión y revisión.

#### Capítulo II.

Compensación, Absorción y Garantía Personal.

Artículo 7º. Consideración global.

Artículo 8º. Compensación.

Artículo 9º. Absorción.

Artículo 10º. Garantía personal.

#### Capítulo III.

Comisión Paritaria.

Artículo 11º. Composición.

Artículo 12º. Funciones.

#### Capítulo IV.

Organización del Trabajo.



Artículo 13º. Organización técnica y práctica.

Artículo 14º. Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 15º. Cambios de puestos de trabajo.

#### Capítulo V.

Retribuciones.

Artículo 16º. Salarios.

Artículo 17º. Antigüedad.

Artículo 18º. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.

Artículo 20º. Devengo salarial.

Artículo 21º. Plus nocturnidad.

Artículo 22º. Prima domingos y prima festivos oficiales.

Artículo 23º. Plus absentismo.

#### Capítulo VI.

Jornada, Vacaciones y Licencias.

Artículo 24º. Jornada.

Artículo 25º. Vacaciones.

Artículo 26º. Licencias.

Artículo 27º. Excedencias.

#### Capítulo VII.

Régimen Disciplinario.

Artículo 28º. Régimen disciplinario.



## Capítulo VIII.

Prestaciones Sociales.

Artículo 29º. Obsequio por nupcialidad.

Artículo 30º. Obsequio por natalidad.

Artículo 31º. Ayuda escolar.

Artículo 32º. Ayuda rotura de gafas en centro de trabajo.

Artículo 33º. Complemento IT.

Artículo 34º. Indemnización por muerte o incapacidad.

Artículo 35º. Ayuda por jubilación, invalidez permanente.

Artículo 36º. Obsequio por años de servicio.

Artículo 37º. Ayuda por discapacidad.

Artículo 38º. Prendas de trabajo.

Artículo 39º. Plan de Igualdad.

## Capítulo IX.

Disposiciones Finales.

Artículo 40º. Legislación Subsidiaria.

Artículo 41º. Vinculación a la totalidad.

## Anexos.

Anexo I. Tabla salarial personal obrero.

Anexo II. Otros conceptos.

Anexo III. Tabla salarial personal empleado.



## 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 del personal 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 4º.

#### **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) Las personas 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 1 de Abril del 2023, venciendo el 31 de Marzo del 2024.
- 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.**

Ninguna persona de la plantilla 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, integrada por un máximo de seis personas, tres designadas por la Dirección de la Empresa y tres por la



representación de los trabajadores. Sus componentes deberán ser elegidos entre las personas que estuvieran legitimadas 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 naturales, 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, informando de ello previamente al Comité, excepto para casos excepcionales o cuando las causas no lo permitan.
- 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 interesadas las personas trabajadoras.



3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por la persona idónea 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 ello previamente al Comité, excepto para casos excepcionales o cuando las causas no lo permitan.

#### **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 concurran 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.

Creación de comisión de revisión integrada por miembros del comité y de la empresa, para el seguimiento e información del proceso de revisión designado por la empresa.

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. Cambios de puesto de trabajo.**

- 1) Cuando un trabajador realice durante un mínimo de 4 horas, trabajos de un grupo profesional superior al suyo, percibirá la diferencia salarial por el tiempo 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 y anexo III, 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 en 28,20 € 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 toda la plantilla.

**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. Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual del anexo III.
- 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 las tablas fijadas 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 del 1 de Abril del 2023 hasta el 31 de marzo del año siguiente.

**Artículo 21. Plus nocturnidad.**

El personal que realice trabajos en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento nocturno correspondiente al tiempo trabajado durante dicho horario, según se indica a continuación:

<b>COMPLEMENTO NOCTURNIDAD</b>	<b>2023</b>
Grupo 1	13,89
Grupo 2	13,99
Grupo 3	14,84
Grupo 4	15,48



<b>COMPLEMENTO NOCTURNIDAD</b>	<b>2023</b>
Grupo 5	16,43
Grupo 6	25
Grupo 7	25
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024

**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 I.

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 de 79,50 € desde la fecha de firma del 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.

**Artículo 23. Plus absentismo.**

Si el absentismo global por todos los conceptos (excluidos del cálculo la paternidad, maternidad y lactancia) es reducido a los porcentajes que se detallan a continuación, se remunerarían las siguientes cantidades:

1. 50 € Si el índice de absentismo no sobrepasa 2,5% año.
2. 30 € Si el índice de absentismo no sobrepasa 3,5% año.
3. 15 € Si el índice de absentismo no sobrepasa 4,5% año.

Las cantidades serán abonadas a principios de año conjuntamente con la parte restante del bonus de mejora continua conseguido.



## Capítulo VI

### **Jornada, Vacaciones y Licencias**

#### **Artículo 24. Jornada.**

- 1) La jornada anual de trabajo será de 1768 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 25. 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) El personal desde el año que cumpla 50 años de edad, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones; a tres días más desde el año que cumplan 55; y a cinco días desde el año que cumplan 60 años de edad. Dichos días serán acordados con la empresa y disfrutados en temporada baja.

#### **Artículo 26. Licencias.**

Además de las licencias retribuidas legalmente previstas, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 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 se haga un uso responsable.



- 2) Nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, accidente o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos por consanguinidad o afinidad: un máximo de 4 días naturales, ampliable hasta 5 días naturales para desplazamientos superiores a 80 km.
- 3) El permiso por defunción podrá iniciarse a partir del día siguiente del hecho causante.
- 4) La licencia de permiso por hospitalización puede cogerse de manera discontinua mientras el familiar permanezca en situación de ingreso hospitalario.
- 5) En caso de matrimonio o parejas de hecho, el personal tendrá derecho a 20 días naturales de permiso.
- 6) Permiso retribuido de 2 días por cambio de domicilio.
- 7) Exenciones al Turno de noche

El personal a partir de los 58 años podrá solicitar la no prestación del 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 /as compañeros /as del solicitante Para trabajadores mayores de 58 años.

Para las personas trabajadoras que tengan un hijo/a menor de 1 año.
- 8) Exámenes prenatales: Se acuerda permiso por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción. Para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre. En todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 9) Día Personal un día de permiso a escoger de las vacaciones fuera del periodo 15 de junio a 15 de Septiembre.
- 10) Permiso para acompañar a los progenitores al médico especialista: Llevar a los padres al médico. Si coincide en el turno la visita al médico especialista se concede permiso para acompañar a los padres al especialista por el tiempo indispensable. En este sentido se deberá entregar justificante con la acreditación de las horas de visita ( entrada y salida).

**Artículo 27. Excedencias.**

1) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores 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: Los trabajadores 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.

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. Las peticiones habrán de estar convenientemente motivadas y la situación justificada para ser valorada por el Jefe/a, en caso de discrepancia será resuelto por Recursos Humanos.

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.

4) Permiso para asuntos personales de 20 días: El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 20 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con el jefe. 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 partícipe al Plan de Pensiones.



## Capítulo VII

**Régimen Disciplinario****Artículo 28. 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 29. Obsequio por nupcialidad.**

El personal que contraiga matrimonio, o declare formar una pareja de hecho y que haya trabajado para la empresa, 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 o la declaración de pareja de hecho registrada.

En caso de percibir la gratificación por pareja de hecho, no podrá recibirla de nuevo por matrimonio y viceversa con la misma persona.

En todo lo previsto en este Artículo, en el caso de los trabajadores temporales, se les paga la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

**Artículo 30. Obsequio por natalidad.**

La Empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de 3 años, la cantidad de 4.901,90 euros 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.

Se acuerda la creación de una Ayuda por Lactancia de 30€/mes durante los primeros doce meses.



En todo lo previsto en este Artículo 30 en el caso de los trabajadores temporales y fijos discontinuos, se les paga la parte proporcional al tiempo trabajado en el año del hecho causante.

### **Artículo 31. Ayuda Escolar.**

El personal de la empresa, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar la cantidad de 120 €, para los hijos escolarizados entre 2 y 17 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.

En todo lo previsto en este Artículo, en el caso de los trabajadores temporales, se les paga la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

### **Artículo 32. Ayuda rotura de gafas en centro de trabajo.**

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 50 euros.

### **Artículo 33. 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 21º día de la baja, no realizándose complemento alguno entre los días 1º y 20º 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 34. 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 35. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.**

En el momento de su jubilación a la edad legal ordinaria establecida, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 100 euros brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.000 euros.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubiera permanecido en activo hasta cumplir la edad legal de jubilación ordinaria.

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 o en su defecto a los hijos del trabajador que fallezca.

El pago de la presente ayuda está externalizado a través de una entidad financiera y/o bancaria.

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

La empresa obsequiará a su personal que cumpla quince, veinticinco o cuarenta años de servicio de la siguiente forma:

- Trabajadores que alcancen 15 años de servicio recibirán 100 € brutos.
- Trabajadores que alcancen 25 años de servicio recibirán 1000 € brutos.
- Trabajadores que alcancen 40 años de servicio recibirán 1750 € brutos.

### **Artículo 37. Ayuda por discapacidad.**

La Empresa abonará la cantidad de 100 euros brutos mensuales a los hijos, familiar o cónyuge discapacitado a cargo del trabajador/a en situación de alta.



A este fin, se entenderá que existe discapacidad, cuando el afectado tenga reconocido un grado de discapacidad que represente como mínimo un 33 % según lo acreditado por el organismo oficial competente para estos casos.

Dicha ayuda se condiciona a la concurrencia de los siguientes supuestos:

1. Que el discapacitado –hijo, familiar o cónyuge – no realice un trabajo remunerado, ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica de cuantía superior al IPREM.
2. Que exista dependencia económica del discapacitado a cargo del beneficiario.

Para hacer efectiva esta ayuda el trabajador deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado. En caso de no indicar duración determinada, se deberá presentar certificado acreditativo del grado de discapacidad cada cinco años.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa percibirá esta ayuda uno de ellos, a su elección.

### **Artículo 38. Prendas de trabajo.**

Al personal se le proporcionará la indumentaria de trabajo adecuada a su función.

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.

La conservación y limpieza de la indumentaria de trabajo irá a cargo del trabajador.

### **Artículo 39. Plan de Igualdad.**

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 Nestle España, SA, 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.



## Capítulo IX

### **Disposiciones Finales**

#### **Artículo 40. Legislación subsidiaria.**

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

#### **Artículo 41. 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**

## TABLA SALARIAL PERSONAL OBRERO

<b>GRUPO</b>	<b>2023 Salario Bruto Anual 16 pagas</b>
1	17853,06
2	18029,30
3	18909,62
4	20021,41
5	21134,93
6	22246,75
7	23361,16
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024

**ANEXO II**

## OTROS CONCEPTOS

<b>Complementos</b>	<b>2023</b>
Horas extras	14,84
Horas extras festivas	14,84
Plus Sábado	38,00
Plus Domingo	65,00
Cambio Turno	19,08
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024

**ANEXO III**

## TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

<b>NIVELES</b>	<b>2023 Salario Bruto Anual 15 pagas</b>
N2	16866,12
N1	17709,42
M2	18599,26
M1	19529,80
L2	20506,87
L1	21530,47
K2	23682,35
K1	26055,24
J	30987,13
I2	31522,19
I1	33104,12
Aplicación	01/04/2023 a 31/03/2024