



RESOLUCIÓN de 9 de octubre 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 la empresa Nestlé España, SA, para su centro de trabajo de Miajadas. (2023063548)

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 5 de septiembre de 2023, de una parte, por representantes la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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 octubre de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

**CONVENIO COLECTIVO****NESTLÉ ESPAÑA, SA, DEL CENTRO DE TRABAJO DE MIAJADAS**

1 de abril de 2023 a 31 de marzo de 2026

CAPÍTULO I**Disposiciones Generales****Artículo 1. Objeto.**

Ambas representaciones, de la Dirección de Nestlé España, SA, 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 la plantilla 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, SA, y el personal de su fábrica de Miajadas, 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 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 figuren en la plantilla de la empresa.
- c) Los pertenecientes a los grupos técnicos/as y administrativos/as, 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 2023 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo del año 2026.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus órganos de Dirección y las personas trabajadoras 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 la otra parte y de él se dará traslado al Organismo que en ese momento sea competente, 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.

CAPITULO 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.

Ninguna persona trabajadora podrá resultar lesionada en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

CAPITULO 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 miembros 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.

CAPITULO 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 interesada la plantilla.
- 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 las mismas a la representación de los trabajadores.
- 4) Cuando la empresa tenga necesidad de cambiar personas 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.

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.

Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.

La plantilla acepta 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 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 la persona trabajadora a su responsable inmediato, haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

Las valoraciones de los puestos de trabajo del personal obrero 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. A tal fin la empresa facilitará al Comité de Empresa el Manual de Valoración de dichos puestos.

Una vez realizada la valoración correspondiente, se creará una comisión ad hoc integrada por el especialista de valoración, la persona designada por el Comité de Empresa y la persona que designe la empresa, con el fin de estudiar el resultado de la valoración efectuada y aclarar cualquier duda al respecto.

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 abonará con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia, que la persona trabajadora 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 una persona 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 una persona realice funciones de nivel inferior al que tiene asignado, se le abonará el nivel asignado.
- 3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por la propia persona, se le abonará el nivel inferior solicitado.
- 4) La persona que realice trabajos de nivel superior al que tiene asignado durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, se le asignará el nivel superior, salvo que obedezca a sustitución con reserva del puesto de trabajo de otra persona.



CAPITULO V

Retribuciones**Artículo 17. Devengo salarial.**

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

Artículo 18. 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 toda la plantilla.

Artículo 19. 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 20. 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 21. 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 a razón de 1,50 hora por cada hora o fracción de hora trabajada.
- 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 22. 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:

- 35,25 euros brutos para 2023.
- 36,31 euros brutos para 2024.
- 37,39 euros brutos para 2025.

Si se trabajase en ese tramo horario hasta cuatro horas, percibirá:

- 17,62 euros brutos para 2023.
- 18,15 euros brutos para 2024.
- 18,69 euros brutos para 2025.

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

Artículo 23. 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 26,31 euros brutos.



- 2) Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá la cantidad de 13,15 euros brutos.
- 3) Los días de Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, la prima que se abonará en los tres turnos de trabajo será de 83,20 euros brutos.
- 4) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Artículo 24. 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 0,76 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- 3,84 hasta el 4,33% el personal obrero percibirá la cantidad de 1,28 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- 3,34 hasta el 3,83 % el personal obrero percibirá la cantidad de 2,63 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- 2,84 hasta el 3.33% el personal obrero percibirá la cantidad de 5,22 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- Si el índice no supera el 2,83%, la cantidad será de 7,87 euros brutos por día efectivamente trabajado.

Artículo 25. Plus trabajos en cámara congelación, freidora y picado cebolla.

- 1) Cuando se realicen producciones de salsas que hagan necesario que el personal asignado a la Sala de Preparación de Carnes y Verduras, tenga que trabajar en la cámara de congelación, en freidora o en picado de cebolla, este personal percibirá un plus de 6,98 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 3,47 euros brutos, por cada camión que descargue.
- 3) Si la función fuera en tareas de mantenimiento o limpieza, este plus será de 2,71 euros brutos, por cada turno o fracción, siempre que la permanencia en la cámara de congelación fuera de más de 30 minutos.



CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones y licencias**Artículo 26. Jornada.**

- 1) La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.712 horas y 45 minutos anuales para el personal con jornada continuada y de 1.768 horas anuales para el personal con jornada partida.

El descanso en jornada continuada será de 15 minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada como de trabajo efectivo.

Artículo 27. Vacaciones.

- 1) El personal tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales de treinta y un días naturales.
- 2) A partir del año en que las personas trabajadoras cumplan 50 años de edad, disfrutarán del siguiente número adicional de días de vacaciones laborables:
 - 50 años: 1 día.
 - 53 años: 2 días.
 - 56 años: 3 días.
 - 57 años: 4 días.
 - 59 años: 5 días.
 - 60 años: 6 días.

Artículo 28. Licencias.

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

- a) Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, ampliables hasta un total de 5 días naturales cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento superior a 100 kms.
- c) 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 consanguineidad 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.

Ampliables en 2 adicionales cuando quien la disfrute deba realizar algún desplazamiento superior a 100 kms.

Estos días de licencia se podrán realizar de manera discontinuada mientras se mantenga en el tiempo la hospitalización del familiar al que hace referencia.

- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.
- e) Primera Comunión o Bautizo de un hijo, si no se celebra en un día festivo: 1 día natural.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as, que se disfrutará el día en el que se contraiga matrimonio.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de un día de libre disposición al año sin necesidad de justificación, previamente acordado con la empresa.

Asimismo, para las licencias de los apartados a), b) y c) el comienzo del disfrute de las mismas será el primer día laborable de la persona con derecho a ellas, en el caso de que el hecho causante se inicie en día distinto del laborable.

Parejas de hecho:

- 1) Toda persona 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.
- 2) 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 uniones de hecho existente en el ayuntamiento donde resida.



CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida personal y familiar

Artículo 29. Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad 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, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

A tal fin se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se reunirá periódicamente para analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y acciones de mejora.

Artículo 30. Permiso de nacimiento.

El personal que disfrute del permiso de nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores podrán disponer de hasta 18 semanas de permiso, siendo la semana 17.^a y 18.^a un permiso retribuido a cargo de la empresa, si hacen uso de dicho permiso retribuido de forma sucesiva y continua a la finalización del permiso de nacimiento. Para el disfrute del mismo, deberán comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a su utilización. En caso contrario, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 31. Permiso personal.

El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 20 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con su responsable.

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 32. 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 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.

CAPITULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 33. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

En el momento de su jubilación a la edad legal ordinaria establecida en cada momento, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 191,51 euros brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.872,75 euros brutos.

También se abonará esta ayuda a las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta la jubilación ordinaria.

**Artículo 34. Obsequio lactancia.**

La empresa obsequiará a los hijos/as del personal, durante el primer año de vida, con 108,43 euros brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

Artículo 35. Ayuda por discapacidad.

La Empresa abonará la cantidad de 186,56 euros brutos mensuales a los hijos/as, 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 el discapacitado –hijo, familiar o cónyuge – no perciba una pensión o subsidio por su condición física o psíquica de cuantía superior a dos veces el IPREM.
3. 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 36. Obsequio de nupcialidad.

La empresa obsequiará a su personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 229,52 euros brutos.

Artículo 37. Obsequio Navidad.

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

**Artículo 38. 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 51,62 € brutos.

Artículo 39. Obsequio por años de servicio.

- 1) La empresa obsequiará a su personal que cumpla 15, 25, 40 o 50 años de servicio en la siguiente forma:
 - a. 15 años: 450 euros brutos.
 - b. 25 años: 5.015,84 euros brutos.
 - c. 40 años: 5.741,93 euros brutos.
 - d. 50 años: 6.471,25 euros brutos.
- 2) El año de cada uno de los aniversarios el trabajador disfrutará de un día más de descanso cuyo disfrute consensuará con su jefe inmediato.

Artículo 40. 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.

El importe de este premio, a solicitud de sus beneficiarios o beneficiarias, podrá ser convertido total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente, según su salario total anual.

Artículo 41. Ayuda estudios.

El personal de la empresa, con un año de antigüedad en la compañía, tendrá derecho a percibir en concepto de ayuda estudios la cantidad de 100 € brutos anuales, por cada descendiente comprendido entre los 6 y 12 años (educación primaria), que percibirá entre el mes de agosto y septiembre de cada año, mediante acreditación del certificado de escolaridad y libro de familia.

Artículo 42. Plan de compensación personal.

Las personas trabajadoras podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será la persona trabajadora 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:

- 1) Seguro médico.
- 2) 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.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

- 1) La plantilla recibirá para su uso las prendas de trabajo necesarias para realizar sus respectivas funciones.
- 2) La empresa mantendrá el servicio de lavandería para las prendas de trabajo en la forma que lo viene haciendo.

Artículo 44. Actividades culturales, recreativas y deportivas.

La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, culturales y deportivas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, la cantidad de 70,26€. Para el cálculo de dicho importe se utilizará la plantilla media de los trabajadores del centro, a fecha a 31 de diciembre del año anterior, y se multiplicará por el importe mencionado.

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.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL

1 de abril 2023 a 31 de marzo de 2026 (euros brutos)

NIVEL	TOTAL ANUAL SALARIO NIVEL CONVENIO
1	18.575,97
2	20.637,27
3	24.755,21
4	26.918,97
5	27.617,78
6	28.351,79
7	29.104,10
8	29.902,31
9	30.698,99
10	31.746,46
11	32.833,67

**ANEXO II**

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal Obrero (euros brutos)

Desde 1 de abril de 2023

NIVEL	Valor €
1	17,47
2	17,95
3	18,40
4	18,82
5	19,33
6	19,84
7	20,29
8	20,80
9	21,33
10	21,99
11	22,67

• • •