



RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2025, 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, para su centro de trabajo de Herrera del Duque. (2025062132)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Nestlé España, SA, para su centro de trabajo de Herrera del Duque –código de convenio 06001431012005 - que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa).

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,

ACUERDA:

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, 12 de mayo de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ ESPAÑA, SA.

CENTRO DE TRABAJO DE HERRERA DEL DUQUE.

1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2027.

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

Artículo 6. Denuncia y Revisión.

Capítulo II: Compensación, absorción y garantía personal.

Artículo 7. Consideración Global.

Artículo 8. Compensación.

Artículo 9. Absorción.

Artículo 10. Garantía Personal.

Capítulo III: Comisión paritaria.

Artículo 11. Composición.

Artículo 12. Funciones.

Capítulo IV: Organización del trabajo.

Artículo 13. Organización Técnica y Práctica.

Artículo 14. Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 15. Cambios de puesto de trabajo.



Capítulo V: Retribuciones.

Artículo 16. Salarios.

Artículo 17. Antigüedad.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Artículo 20. Devengo salarial.

Artículo 21. Plus nocturnidad.

Artículo 22. Prima de domingos y festivos oficiales.

Artículo 23. Plus absentismo.

Capítulo VI: Jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 24. Jornada.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Licencias.

Capítulo VII: Conciliación de la vida personal y familiar.

Artículo 27. Excedencias.

Artículo 28. Permiso para asuntos personales de 20 días.

Artículo 29. Permiso de nacimiento.

Capítulo VIII: Régimen disciplinario.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Capítulo IX: Prestaciones sociales.

Artículo 31. Obsequio por nupcialidad.

Artículo 32. Obsequio por natalidad.

Artículo 33. Ayuda Escolar.



Artículo 34. Ayuda rotura de gafas en centro de trabajo.

Artículo 35. Complemento IT.

Artículo 36. Seguro Indemnización por muerte o incapacidad.

Artículo 37. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

Artículo 38. Obsequio por años de servicio.

Artículo 39. Ayuda por discapacidad.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

Artículo 41. Plan de Compensación Personal.

Artículo 42. Plan de Igualdad.

Capítulo X: Disposiciones finales.

Artículo 43. Legislación subsidiaria.

Artículo 44. Vinculación a la totalidad.

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, S.A. y la Fábrica de Herrera del Duque, 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 2024 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo de 2027.
- 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 1 mes a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

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.



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, 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 de la plantilla podrá resultar lesionada 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 legal de las personas trabajadoras. 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.
- 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 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora lo ha venido desempeñando de manera normal.

Artículo 15. Cambios de puesto de trabajo.

- 1) Cuando una persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la propia persona trabajadora, su salario se le reducirá hasta alcanzar el salario correspondiente al grupo profesional solicitado.
- 4) La persona trabajadora 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 consecutivos, o bien, durante 8 meses alternos en dos años, se le asignará el grupo profesional superior, esto siempre que no obedezca a sustitución de otra persona trabajadora.

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, o extraordinarias festivas, 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 2024 hasta el 31 de marzo de 2027.

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:

	2024	2025	2026
PLUS NOCTURNIDAD	26,00 €	27,00 €	29,00 €
Aplicación a todos los grupos profesionales	01/04/2024-31/03/2025	01/04/2025-31/03/2026	01/04/2026-31/03/2027

Artículo 22. Prima de domingos y festivos oficiales.

Cuando sea necesario trabajar en domingo, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora percibirá un Plus Festivo por cada 8 horas de trabajo, desde la firma del convenio, que se fija en:

	2024	2025	2026
PLUS FESTIVO	90,00 €	100,00 €	110,00 €
Aplicación	01/04/2024- 31/03/2025	01/04/2025- 31/03/2026	01/04/2026- 31/03/2027

Asimismo, la persona trabajadora percibirá un Plus Festivo Especial por cada 8 horas de trabajo, en caso de tener que prestar sus funciones laborales los días 25 de diciembre, 1 de enero y 8 de septiembre, cuyo importe se establece en:

	2024	2025	2026
PLUS FESTIVO ESPECIAL	110,00 €	120,00 €	130,00 €
Aplicación	01/04/2024- 31/03/2025	01/04/2025- 31/03/2026	01/04/2026- 31/03/2027

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 del centro de trabajo de Herrera del Duque 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:

- Si el índice de absentismo no sobrepasa el 6%, se percibirá la cantidad de 0,80 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- Si el índice de absentismo no sobrepasa el 5%, se percibirá la cantidad de 1,30 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- Si el índice de absentismo no sobrepasa el 4%, se percibirá la cantidad de 2,70 euros brutos por día efectivamente trabajado.



- Si el índice de absentismo no sobrepasa el 3'5%, se percibirá la cantidad de 5,00 euros brutos por día efectivamente trabajado.
- Si el índice de absentismo no sobrepasa el 3%, se percibirá la cantidad de 7,00 euros brutos por día efectivamente trabajado.

Las cantidades correspondientes según el índice de absentismo se abonarán mensualmente junto con el resto de emolumentos salariales en la nómina de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 24. Jornada.

- 1) La jornada anual de trabajo será de 1.760 horas 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 un periodo de vacaciones anuales 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 las personas trabajadoras 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 la persona 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) Cinco (5) días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.

Cuatro (4) días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres/madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as o nietos/as por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 80 kilómetros, ampliable hasta cinco (5) días naturales.

- 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: Las personas trabajadoras a partir de los 58 años podrán 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. La referida exención del turno de noche también será aplicable 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 se-



siones 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) Dia 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).

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida personal y familiar

Artículo 27. Excedencias.

1) Excedencia por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a ocho (8) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2) Excedencia por cuidado familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a cinco (5) años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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.

Artículo 28. 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 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 partícipe al Plan de Pensiones.

Artículo 29. Permiso de nacimiento.

El personal que disfrute del permiso de nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá disponer de hasta 18 semanas de permiso, siendo la semana 17 y 18 un permiso retribuido a cargo de la empresa, si hacen uso de dicho permiso retribuido de forma sucesiva y continuada a la finalización del permiso de nacimiento. Para el disfrute del mismo, deberán de 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.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 30. 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 IX

Prestaciones sociales

Artículo 31. 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 las personas trabajadoras con contrato de trabajo temporal, se les paga la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 32. 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 progenitores prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo (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 32 en el caso de las personas trabajadoras con contrato de trabajo temporal y fijos discontinuos, se les paga la parte proporcional al tiempo trabajado en el año del hecho causante.

Artículo 33. Ayuda escolar.

El personal de la empresa tendrá derecho a percibir en concepto de ayuda escolar la cantidad de 140 € brutos anuales para los años 2024 y 2025, y, 160 € brutos anuales para el año 2026.

Dicha ayuda será aplicable a todos los hijos/as que estén escolarizados o cursando estudios universitarios o ciclos superiores desde 0 a 23 años. Para la percepción de dicho importe se



deberá acreditar la debidamente ante la empresa mediante la correspondiente matrícula del centro educativo y el libro de familia. Esta ayuda se percibirá en la nómina siguiente a la entrega de la acreditación correspondiente. Asimismo, la documentación acreditativa se deberá presentar 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 las personas trabajadoras con contrato temporal, se les abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 34. Ayuda rotura de gafas en centro de trabajo.

Si a una persona trabajadora 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 RRHH, quien dará su visto bueno. En estos casos la persona trabajadora tiene derecho a percibir la cantidad de 50 euros.

Artículo 35. Complemento IT.

- 1) En el caso de baja por accidente de trabajo la empresa complementará el 100% del salario base de la persona trabajadora desde el primer día de la baja. Quedan excluidos de este complemento los accidentes no laborales; 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 de la persona trabajadora.
- 2) En el caso de baja por enfermedad o contingencia común, la empresa complementará el 100% del salario base desde el primer día de la baja.
- 3) La persona trabajadora 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 36. Seguro Indemnización por muerte o incapacidad.

Toda persona trabajadora que o quede incapacitada, 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 48.627 euros.

Artículo 37. 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 de la persona trabajadora que fallezca.

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

Artículo 38. Obsequio por años de servicio.

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

- Personas trabajadoras que alcancen 15 años de servicio recibirán 400€ brutos.
- Personas trabajadoras que alcancen 25 años de servicio recibirán 1.300€ brutos.
- Personas trabajadoras que alcancen 40 años de servicio recibirán 2.000€ brutos.

Artículo 39. Ayuda por discapacidad.

La Empresa abonará la cantidad de 120 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 la persona trabajadora 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 40. 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 de la persona trabajadora.

Artículo 41. 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 registrará según el procedimiento establecido al efecto y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

Artículo 42. Plan de Igualdad.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, Nestlé España, S.A. tiene firmado un Plan de Igualdad, 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 X

Disposiciones finales

Artículo 43. Legislación subsidiaria.

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

Artículo 44. 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

GRUPO	2024 Salario Bruto Anual 16 pagas
1	18.388,64 €
2	18.570,24 €
3	19.476,96 €
4	20.622,08 €
5	21.768,96 €
6	22.914,08 €
7	24.061,92 €
Aplicación	01/04/2024 a 31/03/2025

**ANEXO II**

OTROS CONCEPTOS

Complementos	2024	2025	2026
Horas extraordinarias	18 €	18 €	22 €
Horas extraordinarias festivas	21 €	21 €	24 €
Plus Sábado	40 €	40 €	41 €
Plus Domingo	68 €	68 €	70 €
Plus Cambio Turno	21 €	21 €	21 €
Plus Festivo	90 €	100 €	110 €
Plus Festivo Especial*	110 €	120 €	130 €
Aplicación	01/04/2024 a 31/03/2025	01/04/2025 a 31/03/2026	01/04/2026 a 31/03/2027

* Plus Festivo Especial para los días 1 de enero, 8 de septiembre y 25 de diciembre.

	2024	2025	2026
Complemento nocturnidad	26 €	27 €	29 €
Aplicación**	01/04/2024 a 31/03/2025	01/04/2025 a 31/03/2026	01/04/2026 a 31/03/2027

** Aplicable a todos los grupos salariales

**ANEXO III**

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

NIVELES	2024 Salario Bruto Anual 15 pagas
N2	17.372,10 €
N1	18.240,70 €
M2	19.157,24 €
M1	20.115,69 €
L2	21.122,08 €
L1	22.176,38 €
K2	24.392,82 €
K1	26.836,90 €
J	31.916,74 €
I2	32.467,86 €
I1	34.097,24 €
Aplicación	01/04/2024 a 31/03/2025

...