

Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

## XUNTA DE GALICIA

### CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

### CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

#### Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA DE NESTLE ESPAÑA, S.A.  
FÁBRICA DE PONTECESURES PARA O PERÍODO 2023 A 2026*

*Convenio o Acordo: NESTLE ESPAÑA, S.A. Fabrica de Pontecesures*

*Expediente: 36/01/0098/2024*

*Data:09/05/2024*

*Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN*

*Código de Convenio número 36001172011982*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa de NESTLE ESPAÑA, S.A. Fabrica de Pontecesures, , para o período 2023 a 2026, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman a maioría do comité de empresa elixido/a, e que pertencen ás candidaturas das organización sindicais UGT, CIG e CCOO, e que foi asinado en data 17 de abril do 2024.

*Primeiro.*— Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Vigo en data 22 de abril do 2024.

*Segundo.*— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

#### FUNDAMENTOS DE DEREITO

*Primeiro.*— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Este Departamento Territorial,



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ACORDA:*

*Primeiro.*— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O director territorial



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*CONVENIO COLECTIVO NESTLÉ ESPAÑA, S.A.  
CENTRO DE TRABAJO DE PONTECESURES  
1 DE ABRIL DE 2023 A 31 DE MARZO DE 2026*

*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.
- Artículo 13.— Procedimiento de resolución de conflictos.

*CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

- Artículo 14.— Organización técnica y práctica.
- Artículo 15.— Valoración de puestos de trabajo.
- Artículo 16.— Procedimiento.
- Artículo 17.— Revisión de las valoraciones.
- Artículo 18.— Cambios de puestos de trabajo.
- Artículo 19.— Vacantes.
- Artículo 20.— Fijos discontinuos.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

## *CAPITULO V: RETRIBUCIONES*

- Artículo 21.— Salarios.
- Artículo 22.— Devengo salarial.
- Artículo 23.— Antigüedad.
- Artículo 24.— Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 25.— Horas extraordinarias.
- Artículo 26.— Plus nocturnidad.
- Artículo 27.— Plus dominical.
- Artículo 28.— Plus de trabajos molestos.
- Artículo 29.— Prima por reducción de absentismo.

## *CAPÍTULO VI: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS 13*

- Artículo 30.— Jornada.
- Artículo 31.— Vacaciones.
- Artículo 32.— Licencias.

## *CAPÍTULO VII: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL 15*

- Artículo 33.— Plan de Igualdad.
- Artículo 34.— Permiso de Nacimiento.
- Artículo 35.— Permiso Personal.
- Artículo 36.— Excedencias.

## *CAPÍTULO VIII: PRESTACIONES SOCIALES*

- Artículo 37.— Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.
- Artículo 38.— Obsequio lactancia.
- Artículo 39.— Premio de Fomento de la Natalidad.
- Artículo 40.— Ayudas por discapacidad.
- Artículo 41.— Obsequio de nupcialidad.
- Artículo 42.— Obsequio de Navidad.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

Artículo 43.— Obsequio de Reyes.

Artículo 44.— Obsequio por años de servicio.

Artículo 45. – Plan de Compensación Personal

Artículo 46.— Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

Artículo 47.— Prendas de trabajo.

Artículo 48.— Actividades culturales, deportivas y de recreo.

#### *CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES FINALES*

Artículo 49.— Contraprestación.

Artículo 50.— Legislación Subsidiaria.

Artículo 51.— Vinculación a la totalidad.

Artículo 52.— Disposición final.

#### *ANEXO I. TABLA SALARIAL 2023*

#### *ANEXO II. TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2023*

#### *ANEXO III. TABLA SALARIAL 2024*

#### *ANEXO IV. TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2024*

#### *ANEXO V. TABLA SALARIAL 2025*

#### *ANEXO VI. TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2025*



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1.— OBJETO.*

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

*ARTÍCULO 2.— ÁMBITO FUNCIONAL.*

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa NESTLE ESPAÑA, S.A. y el personal de su plantilla de la Fábrica de Pontecesures, con las excepciones que se detallan en el artículo 4º. El código de su actividad (CNAE) es el 1054 - Preparación de leche y otros productos lácteos.

*ARTÍCULO 3.— ÁMBITO TERRITORIAL.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Pontecesures.

*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 y consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa.
- c) Los pertenecientes a los grupos técnicos, administrativos y subalternos 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 aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de abril de 2023 venciendo el 31 de marzo de 2026 .

*ARTÍCULO 6.— DENUNCIA Y REVISIÓN.*

Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado y se prorrogará su vigencia mientras no se firme un nuevo convenio, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

## *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 rigieren por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

### *ARTÍCULO 9.— ABSORCIÓN.*

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

### *ARTÍCULO 10.— GARANTÍA PERSONAL.*

Ningún trabajador/a podrá resultar lesionado/a 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 constituye la siguiente Comisión Paritaria:

- 2 miembros por parte de los/as trabajadores/as.
- 2 miembros por parte de la empresa.

En ambos casos, se nombrarán de entre los componentes de la comisión negociadora. Además, estarán representados ámbos géneros en igual número, siempre que ello fuera posible según las circunstancias.

- Secretario/a: quien nombren ambas partes.

### *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 y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

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.

#### *ARTÍCULO 13.— PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.*

En caso de continuar el desacuerdo entre las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos por el Acuerdo Interprofesional de Galicia sobre Solución extrajudicial de conflictos de Galicia, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

Igual remisión se acuerda 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 14.— 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 considera oportunos, creando, modificando o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

2) Cuando los cambios afecten sustancialmente y de forma permanente a las condiciones de trabajo de un servicio, deberá informarse previamente al Comité de Empresa para que pueda emitir su opinión sobre los mismos y efectuar las sugerencias que estime oportunas.

3) La dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el/la productor/a idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales y cambios de puestos de trabajo que se estimen oportunos.

4) Cuando la empresa tenga necesidad de cambiar operarios/as de un puesto a otro, se observarán, por el orden que se citan, las circunstancias siguientes:

- 1º Eficiencia personal.
- 2º Antigüedad.
- 3º Categoría laboral.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ARTÍCULO 15.— VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.*

1) La empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo.

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

3) La plantilla, concedora de la mejora que supone el sistema de valoración de puestos de trabajo, en cuanto a una retribución justa se refiere, aceptan dicha valoración.

*ARTÍCULO 16.— PROCEDIMIENTO.*

La valoración se realizará por una persona experta designada por la Empresa, con la presencia de dos miembros del Comité de Empresa designados por dicho órgano.

*ARTÍCULO 17.— REVISIÓN DE LAS VALORACIONES.*

Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo, ya valorado, los casos en que concurra alguna 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.

*ARTÍCULO 18.— CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.*

1) Cuando un/a trabajador/a realice, durante una o más jornadas completas, trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán siempre los trabajos superiores.

2) Cuando por necesidades de la empresa el/la trabajador/a realice funciones de nivel inferior al que habitualmente tiene asignado, se abonará el nivel considerado como habitual.

3) El/la trabajador/a que realice trabajos de nivel superior al que habitualmente tiene asignado, durante un período superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, se le asignará el nivel superior, salvo cuando se trate de cubrir ausencias con reserva del puesto de trabajo.

*ARTÍCULO 19.— VACANTES.*

Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán, en lo posible, en el interior de la empresa, excepto si la ausencia de un/a candidato/a adecuado/a justifica que se acuda al exterior.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

Cuando la empresa tenga necesidad de cubrir una vacante, se estará a lo dispuesto en el procedimiento de publicación de vacantes vigente en cada momento.

La empresa informará al Comité de Empresa sobre el procedimiento existente, así como de los posibles cambios a introducir en este procedimiento.

#### *ARTÍCULO 20.— FIJOS DISCONTINUOS.*

La contratación de Fijos Discontinuos se llevará a cabo para los puestos de trabajo de obrero de:

- Operador de Hojalatería.
- Operador de Llenado.
- Operador de Embalaje.
- Auxiliar de línea.
- Carretilleros/as.
- Operador de Proceso de Condensación

El llamamiento del personal Fijo Discontinuo se hará por riguroso orden de antigüedad en el Censo, y el cese será en orden inverso al de entrada, de tal manera que causarán baja primero los que tengan menos antigüedad en el Censo citado.

La Empresa se compromete a la no contratación de personal eventual (por circunstancias relacionadas directamente con la producción) mientras no estén cubiertos todos los puestos por trabajadores Fijos Discontinuos que figuran en el Censo.

Cuando un Fijo Discontinuo sea llamado a trabajar y éste no se incorpore al trabajo en la fecha señalada, perderá su condición de Fijo Discontinuo, salvo que acredite fehacientemente su imposibilidad de presentarse por enfermedad o accidente, o que el preaviso haya sido inferior a 2 días.

Ambas partes convienen que el devengo de cuantos derechos puedan corresponder a los Fijos Discontinuos comenzará a hacerse efectivo desde la fecha del primer contrato de esta naturaleza.

Todo el personal Fijo Discontinuo tendrá el nivel que le corresponda en función del puesto que ocupe, según lo indicado en el capítulo IV de este Convenio Colectivo.

Si por problemas de fabricación eventualmente un Fijo Discontinuo no tuviera trabajo en su especialidad, podrá ser destinado a otra por el tiempo imprescindible.

El personal Fijo Discontinuo devengará la antigüedad en función del tiempo efectivamente trabajado a partir del inicio de su contratación como Fijo Discontinuo.

La empresa informará al Comité de Empresa de las altas y bajas que se produzcan en los Censos, y el motivo.

Las vacaciones se disfrutarán o liquidarán a la finalización de cada periodo de trabajo salvo que se disfruten con anterioridad.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*CAPITULO V: RETRIBUCIONES**ARTÍCULO 21.— SALARIOS.*

1) Las retribuciones 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.

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 todo el personal.

4) Todos los importes abonables a los/as trabajadores/as que figuran en este Convenio Colectivo se entenderán brutos.

*ARTÍCULO 22.— 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 23.— ANTIGÜEDAD.*

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos serán, sin distinción de categorías, a razón de 444 euros brutos anuales por cuatrienio repartidos proporcionalmente en las doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

*ARTÍCULO 24.— GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.*

Se fijan cuatro gratificaciones iguales de importe equivalente a una mensualidad de salario fijo, denominadas Enero, Abril, Junio y Noviembre, que se abonarán en los citados meses.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante ese ciclo salarial.

*ARTÍCULO 25.— HORAS EXTRAORDINARIAS.*

1) Cuando 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) Cuando coincidan más de dos días inhábiles consecutivos (sábados que no se trabajan, domingos y festivos), según el calendario laboral, y se haga necesario procesar la leche, será obligatorio realizar las horas extraordinarias que se precisen para estas operaciones, cuando no haya personal que voluntariamente desee realizarlas.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ARTÍCULO 26.— PLUS NOCTURNIDAD.*

1) El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno que se fija en 37,54 euros por jornada completa.

2) Si se trabajasen cuatro horas o menos de dicha jornada, este complemento se reducirá a 18,79 euros.

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

4) Cuando el trabajo a realizar entre dichas horas sea continuación jornada, sólo se tendrá derecho a este plus cuando el tiempo nocturno sea de una hora o más.

El personal a partir de los 58 años podrá solicitar la no prestación de trabajo en 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.

*ARTÍCULO 27.— PLUS DOMINICAL.*

1) El personal que hubiera de trabajar domingos o festivos oficiales percibirá una prima de 75,10 euros.

2) Si se trabajasen cuatro horas o menos de dicha jornada, este complemento se reducirá a 37,54 euros.

*ARTÍCULO 28.— PLUS DE TRABAJOS MOLESTOS.*

a) Trabajo en calderas (interior o encima con temperaturas elevadas): 4,66 €/hora.

b) Apertura de efectos de Scheffers (excepto terminador): 4,66 €/hora.

c) Limpieza de pozos sépticos, alcantarillados y desperdicios podridos y trabajos en el interior de pozos industriales: 4,66 €/hora.

d) Espacios confinados: tanque / silos (leche, LCA, CIP, rework, scanima): 4,66 €/hora.

Si cambiasen las condiciones actuales que dan derecho a percibir el plus, el mismo dejará de ser abonado. Asimismo, en caso de producirse nuevas situaciones susceptibles de ser consideradas trabajos molestos, se abonarán como tales.

*ARTÍCULO 29.— PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO.*

Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados, para el personal obrero y técnicos y administrativos hasta el nivel I2, los incentivos que se detallan pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

Si el índice de absentismo del personal, en el que no se incluye el crédito sindical, por todos los conceptos excepto lactancia, maternidad y paternidad, y riesgo para el embarazo está comprendido:

- Entre el 5,33% hasta el 4,34%, se abonarán 29,89 € mes.
- Entre el 4,33% hasta el 3,84%, se abonarán 58,32 € mes.
- Entre el 3,83% hasta el 3,34%, se abonarán 87,48 € mes.
- Entre el 3,33% hasta el 2,84%, se abonarán 111,89 € mes.
- Entre el 2,834 % hasta el 0%, se abonarán 140,70 € mes.

#### *CAPÍTULO VI: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS*

##### *ARTÍCULO 30.— JORNADA.*

1) La jornada anual ordinaria de presencia es de 1.768 horas anuales, es decir, los días de trabajo anuales son 221.

La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada continuada será de 1.712 horas y 45 minutos, quedando por tanto al margen de esta consideración el tiempo de 15 minutos diario de descanso.

La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada partida será de 1.768 horas.

##### *ARTÍCULO 31.— VACACIONES.*

1) El personal fijo tendrá derecho a una vacación anual de treinta y un días naturales.

2) Los trabajadores mayores de 50 años, tendrán derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones:

- 50 años: 1 día laborable.
- 53 años: 2 días laborables.
- 56 años: 3 días laborables.
- 57 años: 4 días laborables
- 59 años: 5 días laborables.
- 61 años: 6 días laborables.

3) Las vacaciones del personal eventual se regirán por lo dispuesto en las disposiciones legales.

4) El personal fijo de plantilla, disfrutará sus vacaciones en el período comprendido entre el 1º de abril y el 31 de octubre de cada año.

5) El personal que se jubile definitivamente disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

6) En caso de que el período fijado para vacaciones coincida en el tiempo con Incapacidad Temporal, parto o lactancia, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aún cuando terminara el año natural al que corresponda.

#### ARTÍCULO 32.— LICENCIAS.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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 consanguinidad 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.
- c) Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- e) Boda de un hijo/a, hermanos/as o nietos/as si no se celebra en un día festivo: 1 día natural.

En los supuestos de la letra b), a excepción del fallecimiento, los días de permiso retribuido empiezan a contar desde el primer día laborable del trabajador, en caso de que el hecho causante se produzca en día distinto del laborable. Asimismo, para este mismo supuesto, los días de licencia se podrán realizar de manera discontinuada mientras se mantenga en el tiempo la hospitalización del familiar al que hace referencia el apartado anterior.

En caso de enfermedad grave que requiera hospitalización, el permiso podrá ser disfrutado por más de un trabajador por la misma causa pero cuando así suceda no podrán coincidir de permiso durante el mismo tiempo.

En el supuesto b), cuando por razón del mismo debe realizarse un desplazamiento de más de 200 Km. se concederán hasta dos días naturales adicionales.

**Parejas de hecho:** Todo/a trabajador/a que tenga pareja de hecho y cumpla las condiciones pactadas entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en la letra b cuando el causante de tales permisos sea su pareja o los familiares de su pareja enumerados en los citados puntos.

Para que una pareja pueda acogerse a estos derechos debe cumplir 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 donde resida o haber comunicado de manera formal y previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*CAPÍTULO VII: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**ARTÍCULO 33.— PLAN DE IGUALDAD.*

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

*ARTÍCULO 34.— PERMISO DE NACIMIENTO.*

El personal que disfrute del permiso de nacimiento, podrá disponer de hasta 18 semanas de permiso, siendo las semanas 17<sup>a</sup> y 18<sup>a</sup> un permiso retribuido a cargo de la empresa, siempre y cuando se disfruten de forma sucesiva y continuada a la semana 16 y siempre dentro del año siguiente al nacimiento o adopción. De lo contrario, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

*ARTÍCULO 35.— PERMISO PERSONAL.*

El personal tendrá la posibilidad de solicitar hasta 28 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con su jefe/a.

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 36.— EXCEDENCIAS.*

- 1) Excedencia por cuidado de hijos/as: Los/as trabajadores/as 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/a, 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/as trabajadores/as 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



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

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 artículo 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.

#### *CAPÍTULO VIII: PRESTACIONES SOCIALES*

##### *ARTÍCULO 37.— AYUDA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO.*

1) En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la empresa abonará, a través de una entidad financiera, a su personal la cantidad de 191,51 euros brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.872,48 euros brutos.

2) Este mismo importe se abonará al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja en la Empresa, o al cónyuge, o en su defecto a los hijos/as menores, del trabajadoa que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

En tanto en cuanto el marco legal no varíe, la Empresa, siempre que se pueda, facilitará la satisfacción de las solicitudes de jubilación parcial o anticipada que se formulen.

##### *ARTÍCULO 38.— OBSEQUIO LACTANCIA.*

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



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ARTÍCULO 39.— PREMIO DE FOMENTO DE LA NATALIDAD.*

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

Esa cantidad a solicitud de sus beneficiarios puede ser convertida total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente.

*ARTÍCULO 40.— AYUDAS POR DISCAPACIDAD.*

La Empresa abonará la cantidad de 186,56 euros brutos mensuales a los hijos/as, familiar o cónyuge discapacitado/a a cargo del trabajador/a en situación de alta.

A este fin, se entenderá que existe discapacidad, cuando el/la afectado/a 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/a –hijo/a, 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 a cargo del beneficiario/a.

Para hacer efectiva esta ayuda el/la trabajador/a 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 41.— 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 42.— OBSEQUIO DE NAVIDAD.*

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



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ARTÍCULO 43.— OBSEQUIO DE REYES.*

La empresa obsequiará a su personal, por cada hijo comprendido entre las edades de uno a doce años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 51,62 euros brutos.

*ARTÍCULO 44.— OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.*

La Empresa obsequiará a su personal que cumpla 15, 25, 40 o 50 años de servicio en la Sociedad en la siguiente forma:

- 15 años: 538,64 euros brutos.
- 25 años: 5.015,83 euros brutos.
- 40 años: 5.741,93 euros brutos.
- 50 años: 6.471,25 euros brutos.

Junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregará un diploma.

*ARTÍCULO 45.— PLAN DE COMPENSACIÓN PERSONAL*

Los/as empleados/as podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será el/la trabajador/a el 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:

- Seguro médico.
- Cheque guardería

Este Plan de Compensación Personal, se registrá según el procedimiento establecido al efecto y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

*ARTÍCULO 46.— MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.*

Cuando el/la trabajador/a se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho a los siguientes complementos:

1º En los casos de accidente de trabajo, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el/la trabajador/a perciba la totalidad de su salario neto desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca de alta en la Empresa y por un período máximo de 18 meses.

2º En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y en la primera baja de cada año natural, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el/la trabajador/a perciba la totalidad de su salario neto desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca de alta en la Empresa y por un período máximo de 18 meses.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

A partir de la segunda baja, de enfermedad común o accidente no laboral en el mismo año natural, la Empresa abonará los complementos necesarios para que, junto con la prestación económica de la Seguridad Social, el/la trabajador/a perciba, mientras permanezca de alta en la Empresa y por un período máximo de 18 meses:

- El sesenta por ciento del salario neto durante los tres primeros días de baja.
- El ochenta por ciento del salario neto desde el cuarto al vigésimo día de baja.
- El cien por cien del salario neto desde el vigésimo primer día de baja.

#### *ARTÍCULO 47.— PRENDAS DE TRABAJO.*

Al personal de la Empresa se le facilitarán las prendas de trabajo adecuadas a los puestos de trabajo que ocupen.

#### *ARTÍCULO 48.— ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y DE RECREO.*

La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa, serán autogestionados por dicho órgano de representación.

### *CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES FINALES*

#### *ARTÍCULO 49.— CONTRAPRESTACIÓN.*

Los/as trabajadores/as, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a seguir cumpliendo su cometido con la mayor disciplina, óptima diligencia y lealtad a la Empresa.

#### *ARTÍCULO 50.— LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.*

Para los conceptos no tratados en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigentes.

#### *ARTÍCULO 51.— VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.*

1) 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.

2) Por lo tanto, si la Autoridad Laboral 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.



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ARTÍCULO 52.— DISPOSICIÓN FINAL.*

De conformidad con lo legalmente establecido se señala que, el presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las partes que a continuación se detallan:

- En representación de los trabajadores/as:
  - D. JAVIER BARREIRO BARREIRO
  - D. JOSÉ ANTONIO BLANCO MIRANDA
  - D. JOSÉ MANUEL GARCÍA PAMPÍN
  - D<sup>a</sup>. MARTA FERNÁNDEZ ORDOÑEZ
  - D<sup>a</sup>. CRUZ DEL ORO LAJOS
  - D. FRANCISCO RIVAS RAMIL
  - D. RICARDO RIVEIRO PÉREZ
  - D<sup>a</sup>. SANDRA SEOANE SABORDIO
- En representación de la empresa:
  - DON JOSÉ MANUEL CARREGAL DIEGUEZ
  - DON BORJA FERNÁNDEZ GÓMEZ

La Comisión Deliberadora, por mayoría, aprueba las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo y, en prueba del acuerdo alcanzado y dando por terminadas las negociaciones, firman el presente documento en Pontecesures.

*ANEXO I. TABLA SALARIAL  
FÁBRICA DE PONTECESURES (01.04.2023)*

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. COMPENS.	TOTAL DÍA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 4 GRATIF. EXTRAORD.	TOTAL ANUAL
1	36,31	20,94	57,25	1.717,60	20.611,16	6.870,39	27.481,55
2	36,31	22,13	58,44	1.753,30	21.039,66	7.013,22	28.052,88
3	36,31	23,26	59,57	1.787,01	21.444,08	7.148,03	28.592,11
4	36,31	24,47	60,78	1.823,52	21.882,21	7.294,07	29.176,28
5	36,31	25,60	61,91	1.857,22	22.286,63	7.428,88	29.715,50
6	36,31	26,73	63,04	1.891,32	22.695,87	7.565,29	30.261,15
7	36,31	27,86	64,17	1.925,02	23.100,29	7.700,10	30.800,39
8	36,31	28,99	65,30	1.959,13	23.509,53	7.836,51	31.346,04
9	36,31	30,18	66,49	1.994,84	23.938,03	7.979,34	31.917,38
10	36,31	31,28	67,59	2.027,74	24.332,82	8.110,94	32.443,76
11	36,31	32,43	68,74	2.062,24	24.746,88	8.248,96	32.995,83

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación:ZJQD6BGTG36VOT12



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ANEXO II. TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS  
FÁBRICA DE PONTECESURES (01.04.2023)*

NIVEL	VALOR
1	19,58
2	20,01
3	20,35
4	20,79
5	21,17
6	21,58
7	21,94
8	22,32
9	22,74
10	23,13
11	23,49

*ANEXO III. TABLA SALARIAL  
FÁBRICA DE PONTECESURES (01.04.2024)*

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. COMPENS.	TOTAL DÍA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 4 GRATIF. EXTRAORD.	TOTAL ANUAL
1	37,40	21,57	58,97	1.769,12	21.229,50	7.076,50	28.306,00
2	37,40	22,80	60,20	1.805,90	21.670,85	7.223,62	28.894,47
3	37,40	23,95	61,35	1.840,62	22.087,41	7.362,47	29.449,87
4	37,40	25,21	62,61	1.878,22	22.538,67	7.512,89	30.051,57
5	37,40	26,37	63,76	1.912,94	22.955,23	7.651,74	30.606,96
6	37,40	27,54	64,94	1.948,06	23.376,75	7.792,25	31.168,99
7	37,40	28,69	66,09	1.982,78	23.793,30	7.931,10	31.724,40
8	37,40	29,86	67,26	2.017,90	24.214,82	8.071,61	32.286,42
9	37,40	31,09	68,49	2.054,68	24.656,17	8.218,72	32.874,90
10	37,40	32,22	69,62	2.088,57	25.062,81	8.354,27	33.417,08
11	37,40	33,40	70,80	2.124,11	25.489,28	8.496,43	33.985,71

*ANEXO IV. TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS  
FÁBRICA DE PONTECESURES (01.04.2024)*

NIVEL	VALOR
1	20,17
2	20,61
3	20,96
4	21,41
5	21,80
6	22,22
7	22,60
8	22,99
9	23,43
10	23,82
11	24,19



Mércores, 22 de maio de 2024

Núm. 99

*ANEXO V. TABLA SALARIAL  
FÁBRICA DE PONTECESURES (01.04.2025)*

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. COMPENS.	TOTAL DÍA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 4 GRATIF. EXTRAORD.	TOTAL ANUAL
1	38,52	22,22	60,74	1.822,20	21.866,38	7.288,79	29.155,18
2	38,52	23,48	62,00	1.860,08	22.320,97	7.440,32	29.761,30
3	38,52	24,67	63,19	1.895,84	22.750,03	7.583,34	30.333,37
4	38,52	25,96	64,49	1.934,57	23.214,83	7.738,28	30.953,11
5	38,52	27,16	65,68	1.970,32	23.643,89	7.881,30	31.525,17
6	38,52	28,36	66,88	2.006,50	24.078,05	8.026,02	32.104,06
7	38,52	29,55	68,08	2.042,26	24.507,10	8.169,03	32.676,14
8	38,52	30,76	69,28	2.078,44	24.941,26	8.313,75	33.255,02
9	38,52	32,02	70,54	2.116,32	25.395,85	8.465,28	33.861,15
10	38,52	33,19	71,71	2.151,22	25.814,69	8.604,90	34.419,59
11	38,52	34,41	72,93	2.187,83	26.253,96	8.751,32	35.005,28

*ANEXO VI. TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS  
FÁBRICA DE PONTECESURES (01.04.2025)*

NIVEL	VALOR
1	20,77
2	21,23
3	21,59
4	22,06
5	22,46
6	22,89
7	23,28
8	23,68
9	24,13
10	24,53
11	24,92

