



RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA - Fàbrica de Girona, per al període 1.04.2023 a 31.03.2026 (codi de conveni núm. 17000431011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 17 de maig de 2024, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA – Fàbrica de Girona, per al període 1.04.2023 a 31.03.2026 (codi de conveni núm. 17000431011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Joan Martí i Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts
Convenio 1 abril 2023 – 31 marzo 2026 - Nestlé España, SA - Fàbrica de Girona

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1º Objeto

Ambas representaciones están de acuerdo en que el objetivo fundamental de este Convenio es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y aumentar la productividad.

Artículo 2º Ámbito funcional

Este Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones de trabajo entre Nestlé España S.A -Fábrica de Girona- y su plantilla de personal, con las excepciones que figuren en el art. 4º (Ámbito Personal).

Artículo 3º Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo se aplicará a la Fábrica de Girona y a sus dependencias anejas.

Artículo 4º Ámbito personal

El personal que trabaje en el centro de trabajo citado en el Artículo anterior se regirá por este Convenio Colectivo, 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.

Artículo 5º Ámbito temporal



Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de abril de 2023 y tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2026.

Artículo 6º Rescisión 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.

Capítulo II Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 7º Consideración global

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artículo 8º Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Artículo 9º 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 10º Garantía personal

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Capítulo III Comisión paritaria

Artículo 11º Composición

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria integrada por un máximo de diez miembros, cinco designados por la dirección de la empresa y cinco por el comité de empresa.

Por la parte social sus componentes serán: Lluís Parra Gómez, Pablo Esteban Muñoz, Ignasi Banyeres Ribas, Rafael Arques Muñoz, Richard Sánchez Seijas.

Por la parte económica serán el Responsable de RRHH de la Fábrica más cuatro miembros que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio.

Deberá designarse una Presidencia, previo acuerdo de ambas partes, que se ejercerá en los términos del Art. 88.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º 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. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.



La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 30 días naturales a contar desde la recepción. Resolverá en el plazo de siete días, a contar desde que se reúna y de todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

Para resolver las posibles 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 ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

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 13º Organización técnica y practica

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, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etc., de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad en la que están asimismo interesados los trabajadores.

3) Cuando se produzcan cambios de cierta importancia, previstos o planificados, deberá informarse previamente al Comité de Empresa para que pueda emitir su opinión sobre los mismos y efectuar las sugerencias que estime oportunas.

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

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

1º Eficacia Personal 2º Antigüedad 3º Categoría Laboral

6) Cuando la Empresa tenga necesidad de cubrir vacantes o puestos de trabajo de nueva creación dentro del personal obrero, exceptuándose los que son de libre designación de la Empresa, podrán optar por dichos puestos los trabajadores de la categoría o nivel inmediato inferior de la misma sección o especialidad, observándose por el orden que se citan las siguientes circunstancias para su selección:

Eficacia personal, antigüedad en la sección y antigüedad en la Empresa.

7) El Comité de Empresa, es el órgano representativo de todo el personal de la fábrica.

Para poder llevar a cabo la representación de los intereses de los trabajadores, de la mejor manera posible, deberá ser informada por la Dirección de la Empresa:

- a) Sobre la evolución general de la Fábrica y de la Empresa.
- b) Programas de producción a largo plazo.
- c) Situación de la producción y perspectivas.
- d) Lo que pueda afectar al interés general de los trabajadores.
- e) Sobre la organización del trabajo, ingresos y promociones.
- f) Los miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de las garantías establecidas por la Ley.



- g) Cualquier información que esté recogida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el derecho a la información del Comité de Empresa.
 - h) Sobre la situación y mejora del estado medioambiental de la fábrica.
- 8) Se entiende que si las modificaciones son sustanciales se estará a lo que establece el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º Valoración de puestos de trabajo

La Empresa con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido, informando al Comité de Empresa, a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero.

- 2) Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.
- 3) Los trabajadores aceptan la valoración de los puestos de trabajo realizada, pues saben la mejora que supone en cuanto a una retribución justa se refiere.

Artículo 15º Comisión de valoración puestos de trabajo

Con la misión de asesorar a la Dirección, la Comisión de Valoración de puestos de trabajo estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán elegidos por el Comité de Empresa, dos serán de libre elección por la Dirección y actuará de coordinador con voz y voto un mando superior designado también por la Dirección. También podrá asistir a las reuniones de la comisión de valoración, con voz pero sin voto, un representante de cada grupo sindical integrado en el comité de empresa que no cuente con un miembro en la comisión de valoración.

Artículo 16º Funciones de la comisión de valoración

Serán funciones de la Comisión de Valoración, las siguientes:

- a) Estudiar y valorar los escritos de solicitud de valoración de puestos de trabajo, de acuerdo con el manual establecido. A tal fin, la empresa entregará la documentación precisa con 15 días de antelación.
- b) Resolver por mayoría de votos de sus componentes la valoración de los puestos de trabajo sometidos a su estudio, así como todas las cuestiones que se susciten.
- c) Comunicar los resultados a la Dirección, quien decidirá en definitiva y a través del servicio de personal lo notificará a los interesados.

Artículo 17º Normas de procedimiento

- 1) La Comisión de Valoración se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año para conocer los escritos recibidos y valorar los puestos de trabajo solicitados.
- 2) En caso de ser necesarias algunas reuniones extraordinarias a juicio de la Comisión, éstas se celebrarán en el tiempo y forma que ella misma determine.
- 3) La asistencia a las reuniones de la Comisión será obligatoria para todos sus miembros, considerándose constituida cuando estén presentes la mitad más uno de sus miembros.
- 4) La Comisión de Valoración podrá actuar, bien por iniciativa propia, cuando considere necesaria la revisión de cualquier puesto de trabajo de nueva creación o ya formalmente valorado, bien por la petición escrita de algún trabajador.
- 5) La solicitud de revisión de un puesto de trabajo hecha por el trabajador será dirigida a la Comisión de Valoración a través del respectivo jefe del trabajador, quien informará previamente de la petición, que deberá comentar con el interesado, firmar el acuse de recibo y darle curso a continuación.



6) En el escrito de solicitud de revisión de un puesto de trabajo se harán constar las razones por las que se hace la petición. La Comisión de valoración desestimará toda solicitud que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 18º (Revisión de las valoraciones).

7) La Comisión de Valoración para asesorar la valoración de un puesto de trabajo, oirá siempre al trabajador que ocupa el mencionado puesto de trabajo y, en caso de ser varios trabajadores, a uno que los mismos designen por mayoría, y tendrá la facultad de llamar al jefe inmediato superior de aquel puesto de trabajo, a fin de asegurar la máxima objetividad posible en la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados que se obtengan.

8) Los miembros de la Comisión deberán comprometerse a guardar reserva de los asuntos que se traten en su seno.

9) Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de todo lo actuado, que deberán firmar todos los componentes de la Comisión.

10) De los asuntos tratados en las reuniones ordinarias y extraordinarias una vez obtenidos los resultados, se hará un informe al Comité de Empresa, con la asistencia de este informe del coordinador.

11) Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación, y suponga un cambio a nivel económico superior, este se abonará con efecto retroactivo al día que se considere, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, que el productor lo ha venido desempeñando de manera normal. Si el período de aprendizaje hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de valoración, se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de solicitud.

Artículo 18º Revisión de las valoraciones

Como norma general se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurra algunas de las circunstancias siguientes:

Cambios sustanciales que afecten a:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Las condiciones ambientales.
- d) Los coeficientes de descanso o fatiga.
- e) La modificación, refundición o supresión del contenido y estructura del puesto de trabajo.

Artículo 19º Cambios de puesto de trabajo

1) Cuando un trabajador realice trabajos de un nivel superior, se le abonará el tiempo trabajado en el nivel superior, según su valor hora resultante de dividir el salario bruto anual de tablas entre las horas de la jornada anual.

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, no conllevará reducción retributiva. Si esa circunstancia se produce a solicitud del propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.

El trabajador que realice funciones de nivel superior, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años consolidará ese nivel, siendo de aplicación la interpretación contenida en el acta de la Comisión Paritaria de 25 de noviembre de 2013.

2) Cuando un trabajador/a sea promocionado a otro puesto de trabajo, se acuerda un período de prueba de un mes en el transcurso del cual, el trabajador/a puede decidir libremente continuar o volver a su puesto anterior con las condiciones y retribuciones anteriores.



Artículo 20º 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. Para ello se crea 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/o acciones de mejora.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido.

Artículo 21º Contratación

1) Los procesos de selección de personal, de nueva creación y de vacantes que genere la empresa, obligarán a la misma a informar en los tablones de anuncios del número de puestos a cubrir, las condiciones necesarias para acceder a los mismos, ya sean formativas y de cualquier otra índole que se considere oportuna, con el fin de que los trabajadores/as del centro de trabajo puedan informar a sus familiares para que los mismos tengan conocimiento y puedan presentar currículum para acceder a los mismos. La empresa aceptará en todos los casos y tendrá en cuenta los currículums presentados por sus trabajadores sin que puedan ser objeto de discriminación alguna por este hecho dentro del proceso de selección, dando prioridad de contratación a los hijos de las personas trabajadoras, en los términos previstos en el Código de Conducta Empresarial de Nestlé vigente.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 22º Salarios

1) Las retribuciones del personal obrero 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, incluso la parte proporcional de la gratificación por beneficios. (Acta nº7).

2) Las retribuciones del personal empleado serán como mínimo las que se fijan en total anual en la tabla de niveles salariales del anexo IV.

3) El salario se abonará en doce mensualidades a razón de 30 días cada una, entendiéndose que a efectos retributivos el año consta de 360 días.

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



- 4) La empresa realitzarà el pago por banco para todos sus trabajadores.

Artículo 23º Complemento años de servicio ininterrumpidos

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos (C.A.S) se abonarán, a todo el personal que preste sus servicios a jornada completa, a razón de 29,6 Euros por cuatrienio, sin distinción de categorías, en cada una de las doce mensualidades y tres gratificaciones extraordinarias.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan los años de servicio.

Artículo 24º Gratificaciones extraordinarias

- 1) Se fijan tres gratificaciones de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, denominadas de Enero, Julio y Navidad.
- 2) Las citadas gratificaciones se abonarán, respectivamente, en los meses de Enero, Junio y Noviembre de cada año.

Artículo 25º Horas extraordinarias

- 1) Cuando por el buen funcionamiento de la producción sea necesario que el personal haga horas extraordinarias, respetando que son de iniciativa de la Empresa y de libre aceptación del trabajador, estas horas se abonarán estipulando pacto expreso de acuerdo con la tabla fijada en el anexo II, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes, incluida también la parte que corresponde al complemento personal de antigüedad.
- 2) La escala de "Horas extras días festivos" del anexo II sólo se aplicará a las horas extraordinarias hechas en domingos o festivos oficiales, es decir, cuando se trabaje en uno de los días citados y no se descansa posteriormente el mismo periodo de tiempo trabajado.
- 3) La escala "Horas extras días laborables" se aplicará en todos los demás casos de horas extraordinarias.

Artículo 26º Plus nocturnidad

- 1) El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno que queda fijado en 41,57 Euros por jornada completa.
- 2) Si se trabajasen menos de cuatro horas este complemento quedará reducido a 20,78 Euros. Si se trabajasen cuatro o más horas el complemento se percibirá completo.
- 3) En estos importes se hallan todos los conceptos legales y recargos correspondientes.
- 4) La revisión anual de este plus, salvo acuerdo en contrario, se llevará a cabo de acuerdo con la revisión salarial.

Artículo 27º Prima dominical y de festivos

- 1) El personal que trabaje los domingos y festivos oficiales, y disfrute del descanso compensatorio, percibirá por cada domingo y festivo oficial los valores del Anexo III por las horas trabajadas y además percibirán una prima de 142,75 Euros.
- 2) Se abonará a todo el personal que comience (o lo reinicie después de haberlo interrumpido por un festivo oficial intermedio) su turno semanal en domingo o festivo oficial a las 22 horas, una prima de 19,84 Euros.

El complemento de festivos (Anexo III) para este personal se abonará únicamente por las dos horas comprendidas entre las 22 y las 24 horas del domingo o festivo oficial.



3) El personal que trabaje en domingo o festivo oficial y no disfruten el descanso compensatorio durante la semana, percibirán una prima de 37,72 Euros y el abono de las horas trabajadas como extraordinarias festivas.

4) La revisión anual de esta prima, salvo acuerdo en contrario, se llevará a cabo de acuerdo con la revisión salarial.

Artículo 28º Prima sección de frío

El personal destinado a la sección de frío percibirá una prima de 5,82 Euros cada día aunque no esté dentro de la cámara fría, o bien si su permanencia en ella no supera las dos horas diarias.

Si la permanencia del personal que hace turnos dentro de la cámara fría supera las citadas dos horas del punto 1) de este artículo, percibirá una prima diaria de 12,34 Euros en cuya cantidad se encuentra incluida y compensada la asignación establecida para bebidas calientes.

El personal de Mantenimiento 65 y Borsig (mecánicos, electricistas y frigoristas) percibirán la prima de la sección de frío de 8,38 Euros diarios, sea cual fuere el tiempo de permanencia en cámara.

Artículo 29º Prima de limpieza

El personal del equipo de limpieza de la fábrica recibirá la cantidad de 3,75 Euros brutos por día trabajado en la limpieza de sanitarios, patios y corredores a la intemperie.

Artículo 30º Prima descarga café verde

El personal del equipo de descarga de café verde, percibirá la cantidad de 0,16 Euros brutos por tonelada descargada.

Artículo 31ª Prima Navidad y Año Nuevo

El personal que trabaje los días de Navidad (turno con inicio a las 22 h. del día 24/12, y a las 6 h. y a las 14 h. del día 25/12) y Año Nuevo (turno con inicio a las 22 h. del día 31/12, y a las 6 h. y a las 14 h. del día 1/1), percibirá la cantidad de 124,80 euros.

Artículo 32ª Prima guardia técnica

El colectivo de técnicos empleados que estén de guardia técnica en domingos y festivos percibirá la cantidad de 124,80 euros.

Artículo 33ª Prima sustitución encargado

El personal operario que sustituya en un turno la posición de encargado percibirá la cantidad de 20,80 euros.

Artículo 34ª Prima sustitución supervisor

Los encargados que sustituyan en un turno la posición de supervisor percibirán la cantidad de 31,20 euros.

Artículo 35º Incentivo para la reducción del absentismo

1) Si el absentismo global por todos los conceptos de enfermedad y accidentes de Trabajo es reducido a los porcentajes que se detallan a continuación, el personal obrero de la fábrica y el empleado hasta el nivel II (antiguo 19) percibirá las cantidades que se relacionan a continuación:

- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 6'33%, la cantidad de 3,66 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.



- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 5'33%, la cantidad de 5,51 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
 - Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 4'83%, la cantidad de 7,35 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
 - Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 4'33%, la cantidad de 9,19 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
 - Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 3,83%, la cantidad de 11,02 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
- 2) Para la determinación de estos índices de absentismo, se tendrán en cuenta la totalidad de las ausencias que se produzcan por los conceptos antes expresados. No se computará la suspensión del contrato por riesgo para el embarazo ni las bajas tras el agotamiento del periodo máximo de incapacidad temporal y su cese en la empresa. Tampoco se computarán las horas correspondientes a los Permisos Individuales de Formación (PIF's).
- 3) A estos efectos, se computarán como días efectivamente trabajados 21 días cada mes, (en los cuales quedan prorrateadas las vacaciones y los días de regularización de jornada).
- 4) Para determinar los días efectivamente trabajados en los meses en que se hubieran producido ausencias por cualquier causa, se descontarán del citado número de 21 días los días laborables de ausencia, según el calendario individual correspondiente.
- 5) No tendrá derecho a percibir ninguna cantidad el que estuviera ausente el mes entero.
- 6) Los días laborables de vacaciones según el calendario individual correspondiente tendrán también, a estos efectos, la consideración de días efectivamente trabajados.

Capítulo VI Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 36º Jornada

1) La jornada ordinaria de trabajo será de 1752 horas anuales correspondiente al promedio de cuarenta horas semanales en cómputo anual y, como máximo, los días de trabajo anuales serán 219.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1697 horas y 15 minutos.

2) A partir del año 2025 la jornada ordinaria de trabajo será de 1736 horas anuales correspondiente al promedio de cuarenta horas semanales en cómputo anual y, como máximo, los días de trabajo anuales serán 217.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1681 horas y 45 minutos.

3) Trabajo flexible: el personal con horario de trabajo flexible puede elegir la hora de entrada y salida, entre 7:00 y 9:30 h de la mañana y 16:00 y 19:00 h de la tarde, respectivamente, respetando siempre el tiempo de obligada presencia en el puesto de trabajo, que es de 9:30 a 16:00 h.

El tiempo para la comida será, para cada persona trabajadora, de un mínimo de media hora y un máximo de dos horas y 15 minutos, de 12:45 a 15:00 h.

Los viernes y vísperas de festivo, el tiempo de presencia obligada en el puesto de trabajo concluirá a las 12:45.

Artículo 37º Trabajos dentro de la sección de frío

1) El trabajo dentro de la cámara fría será establecido por un sistema de turnos rotativos.

2) En el caso de que por circunstancias especiales un trabajador tenga que permanecer más de cuatro horas en la cámara fría serán computadas como dobles las que pasen de las cuatro



primeras, exclusivamente a efectos de agotar su jornada de trabajo. En cualquier caso, las horas extraordinarias se pagarán al valor determinado en el Artº. 25º. Para estas no se aplicará el cómputo doble anterior.

Artículo 38º Vacaciones

- 1) El personal tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.
- 2) A partir del año en que los trabajadores cumplan 50 años de edad, disfrutarán del siguiente número adicional de días de vacaciones:
 - 50 años: 1 día laborable
 - 53 años: 2 días laborables
 - 56 años: 3 días laborables
 - 57 años: 4 días laborables
 - 59 años: 6 días laborables
 - 60 años: 7 días laborables
- 3) El personal ingresado durante el año natural tendrá derecho a la parte proporcional de treinta días naturales.

Artículo 39º Licencias

- 1) La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras licencia con retribución en los casos y por el número de días siguientes:
 - a) Matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/ trabajadora, 15 días naturales.
 - b) Nacimiento o adopción de hijo o hija, 3 días naturales.
 - c) Permiso en el día de boda de padres.
 - d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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 aquélla, 5 días laborables.
 - e) Fallecimiento del cónyuge y pareja de hecho e hijos, 5 días laborables.
 - f) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborables.
 - g) Matrimonio, primera comunión o bautizo de hijos, hermanos, nietos si no se celebra en festivo, 1 día natural.
 - h) Traslado del domicilio habitual, 1 día laborable.
 - i) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. El tiempo indispensable.
 - j) Para disfrutar de los derechos a la educación y formación profesional. El tiempo legalmente establecido.
 - k) La empresa concederá tres horas retribuidas para consultas al médico de cabecera de la Seguridad Social.
 - l) La empresa concederá el tiempo indispensable, debidamente justificado, para acudir al médico especialista.
 - m) Licencia por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de 18 años a urgencias y al médico especialista.
 - n) Licencia por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los familiares de primer grado y abuelos con enfermedades graves específicas de tipo cardíaco, cáncer o trasplantes.



o) Licencia por el tiempo indispensable para acompañar a urgencias a los familiares de primer grado y abuelos.

p) La empresa concederá licencia de hasta 16 horas al año para acompañar a consulta médica al cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijos e hijas menores de edad y personas en situación de dependencia legal de la persona trabajadora.

2) En los supuestos b), d), e) y f) cuando por razón de los mismos deba realizarse un desplazamiento superior a 100 Km. o fuera de la provincia, se concederán dos días naturales adicionales. Si fuesen más de 500 km., en lugar de esos dos días se concederán cuatro días naturales adicionales.

En el supuesto a) el disfrute podrá adelantarse o atrasarse hasta una semana desde la fecha del hecho causante.

En los supuestos d), e) y f) el beneficiario del permiso podrá realizar un disfrute no coincidente con la fecha del hecho causante siempre que se mantenga la situación que lo origina. En el caso de fallecimiento aplica el contenido del acta de la Comisión Paritaria de dos de junio de 2014.

En los supuestos b), d), e) y f) cuando los beneficiarios sean más de una persona, podrán disfrutarlos de manera correlativa y no coincidente.

Parejas de hecho: Para que una pareja pueda acogerse a estos derechos deberá haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el registro de uniones de hecho existente en el ayuntamiento donde resida y si no existe tal registro, haber comunicado de manera formal previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

Capítulo VII Prestaciones sociales

Artículo 40º Ayuda por jubilación, fallecimiento o invalidez permanente

1) En el momento de su jubilación a la edad determinada legalmente, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 191,51 Euros brutos por año de servicio con un mínimo de 2872,48 Euros.

2) Esta gratificación se abonará igualmente 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 menores, del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si el trabajador hubiera permanecido en activo hasta la edad de jubilación determinada legalmente.

3) Todo trabajador que cumpla la edad legalmente determinada puede solicitar a la empresa que examine la posibilidad de poder acceder a una jubilación parcial, a través del contrato de relevo. Las solicitudes deberán presentarse con 6 meses de antelación y se pondrán en conocimiento del comité de empresa. Los casos a analizar serán los correspondientes a la vigencia del convenio y un año más.

Artículo 41º Lactancias gratuitas

La empresa obsequiará a los hijos de los trabajadores, durante el primer año de vida, y mientras esté de alta en la empresa, lactancia gratuita de sus productos, donando el número de botes que, de cada producto destinado a lactancia artificial figura en los esquemas establecidos.

Si el trabajador lo solicita, estos productos podrán ser substituidos por 108,43 Euros brutos al mes, en las mismas condiciones.

Artículo 42º Ayuda por discapacidad



La Empresa abonará la cantidad de 186,56 Euros brutos mensuales al trabajador/a con hijas/os, cónyuge/pareja de hecho o familiares minusválidos a su cargo. Para percibir esta ayuda será indispensable que la situación de minusvalía haya estado reconocida legalmente por la autoridad competente.

Artículo 43º Obsequio matrimonio

La Empresa obsequiará al personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 229,52 Euros brutos.

Artículo 44º Premio fomento de natalidad

La Empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo y/o adopción, la cantidad de 4.901,90 € Brutos. Si ambos padres prestan sus servicios en la Empresa, el citado premio se abona a uno solo de los progenitores (madre o padre a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50% 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.

Artículo 45º Obsequio de Navidad

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

Artículo 46º Obsequio de Reyes

La Empresa obsequiará a su personal, por cada hijo/a hasta los 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 51,62 Euros brutos.

Artículo 47º Obsequio por años de servicio

La siguiente redacción será de aplicación efectiva a partir del año 2020:

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

- 15 años: 538,64 euros brutos mediante transferencia bancaria
- 25 años: 5.015,84 euros brutos mediante transferencia bancaria
- 40 años: 5.741,93 euros brutos mediante transferencia bancaria
- 50 años: 6.471,25 euros brutos mediante transferencia bancaria

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

Con motivo de los aniversarios se concede además un día festivo para celebrar el evento que se suele hacer coincidir con la tradicional comida de celebración de cumpleaños y a quien acuda y le corresponda se le abonará la prima de la noche del día de la celebración de años de servicios.

Artículo 48º Mejora de las bases de cotización

La mejora voluntaria por aumento de las bases de cotización, establecida entre la Empresa y el trabajador, subsistirá en los términos citados en la Resolución de la Secretaría General de la Seguridad Social de 26 de diciembre de 1.984, contribuyendo ambas partes, Empresa y Trabajadores, en los porcentajes legalmente establecidos.

Artículo 49º Enfermedad común

1) La Empresa abonará, a los trabajadores que estén de baja por enfermedad común, los complementos necesarios para que el trabajador perciba, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la totalidad de su salario neto desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca de alta en la Empresa.



Este complemento se percibirá mientras dure la situación legal de incapacidad laboral transitoria y el trabajador esté de alta en la empresa.

Se entiende por salario, en estos casos, el determinado en la tabla del Art. 22 de este convenio, más la antigüedad determinada en el Art. 23.

2) La Empresa se reintegrará del importe de la prestación económica que corresponda percibir por aquel concepto de la Seguridad Social.

3) En el supuesto que la baja por Incapacidad Laboral Transitoria, sin solución de continuidad, derive en un reconocimiento de Invalidez Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, la Empresa abonará al trabajador el importe de los pluses de los Artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del Capítulo V del Convenio Colectivo que le hubieran correspondido de estar en activo, con efectos retroactivos a la fecha de la Incapacidad Laboral Transitoria hasta la fecha de cese en la Empresa.

Artículo 50º Maternidad

1) La Empresa abonará a sus trabajadoras que estén de baja por incapacidad laboral transitoria como consecuencia del embarazo, y tengan una antigüedad mínima de un año, el complemento necesario para que la trabajadora cobre el 100% de su salario neto durante los periodos de descanso voluntario y obligatorio.

2) Se entiende por salario bruto, a los efectos citados, el determinado en la tabla del Art. 22 del presente convenio, más el importe de la antigüedad a que se refiere el Art. 23.

3) La Empresa se reintegrará, de la Seguridad Social, el importe de la prestación económica a percibir por este concepto.

Artículo 51º Accidente laboral con incapacidad

La Empresa abonará al personal accidentado, a partir del primer día de baja y durante el tiempo que dure la situación legal de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional derivada de accidente laboral, el salario más las primas (Artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31) que le hubieran correspondido de estar en activo, deduciendo la prestación económica que haya de abonar por la citada contingencia a la Mutua Aseguradora de Accidentes de Trabajo. Si el accidente no es laboral en lugar del citado complemento le corresponderá el establecido en el Art. 49. La Empresa tendrá la facultad de comprobar la veracidad de los accidentes, mediante el médico de Empresa o cualquier facultativo designado libremente por la misma Empresa. Del informe facultativo dependerá el abono del citado complemento.

En el supuesto que la baja por Incapacidad Laboral Transitoria, sin solución de continuidad, derive en un reconocimiento de Invalidez Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, la Empresa abonará al trabajador el importe de los pluses de los Artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del Capítulo V del Convenio Colectivo que le hubieran correspondido de estar en activo, con efectos retroactivos a la fecha de la Incapacidad Laboral Transitoria hasta la fecha de cese en la Empresa.

Artículo 52º Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todo el personal del centro las prendas necesarias de acuerdo con las normas y las necesidades de cada departamento.

Artículo 53º Plan de compensación personal

Los/as empleados/as podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será el trabajador/a el que elija qué 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 regirá según el procedimiento establecido al efecto y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

Artículo 54ª Ticket restaurante

Los/as trabajadores/as en jornada partida podrán acogerse al sistema de ayuda para la comida vigente en la fábrica. La empresa sufragará el 70% y los trabajadores/as, el 30%.

Artículo 55º 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 65,22€. Para el cálculo de dicho importe se utilizará la plantilla media de los trabajadores del centro de trabajo, a fecha a 31 de diciembre del año anterior, y se multiplicará por el importe mencionado.

Capítulo VIII Conciliación de la vida personal y laboral

Artículo 56º Permisos por nacimiento de hija o hijo

El personal que disfrute del permiso por nacimiento podrá disponer de hasta 18 semanas, siendo las dos últimas 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 a la fecha de nacimiento o adopción. De lo contrario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 57º Permiso personal

El personal tendrá la posibilidad de solicitar en un año 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, para su disfrute en hasta cuatro bloques.

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 58º Excedencias

Excedencia por cuidado de hijas/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 hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

En ambos casos el trabajador/a deberá acreditar documentalmente que concurren las causas para disfrutar de dichas excedencias. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la



empresa 30 días antes de su finalización y se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional.

La mejora contemplada en este párrafo se mantendrá en tanto en cuanto la legislación aplicable sea la vigente a la firma del convenio, en caso de modificación las partes deberán renegociar el contenido del mismo.

Excedencia con reserva de puesto: El personal con una antigüedad de mínimo 1 año podrá solicitar una excedencia con una duración mínima de 1 mes y máxima de 12 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 IX Disposiciones finales

Artículo 59º Preaviso de cese voluntario

El personal que cese voluntariamente lo tendrá que comunicar a la Empresa con un plazo mínimo de preaviso de quince días naturales.

Artículo 60º Legislación subsidiaria

Para los conceptos no tratados en este convenio, las partes estarán a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, y otras disposiciones vigentes, de carácter general.

Artículo 61º Vinculación a la totalidad

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones con lo acordado tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2) Por tanto, si la Autoridad Laboral no aprobara alguna norma de este convenio, y a criterio de las dos partes, debido a esto, se desvirtuase el contenido del convenio, este documento será considerado totalmente ineficaz y deberá ser reexaminado otra vez por la Comisión negociadora. Por esta razón, pues, el convenio no entrará en vigor hasta que no se adoptasen otros acuerdos de modificación o rectificación.

Anexo I Capítulo V Artículo 22

Nuevos salarios a partir del 1º de abril 2023 hasta 31 de marzo 2024

NIVEL	TOTAL DIA SAL. NIVEL	TOTAL MES x15 PAGAS	TOTAL ANUAL
1	67,48	2.024,33	30.365,03
2	68,88	2.066,72	31.001,01
3	70,39	2.110,99	31.664,87
4	71,98	2.158,10	32.386,57
5	73,57	2.206,94	33.104,26
6	75,11	2.261,99	33.929,65
7	77,31	2.319,00	34.784,90
8	79,28	2.378,42	35.676,07
9	81,81	2.454,30	36.814,42
10	84,95	2.548,27	38.223,93
11	88,61	2.658,30	39.874,66
12	92,51	2.775,54	41.633,06
13	96,41	2.892,30	43.385,46



Anexo II Capítulo V Artículo 25

Horas extras a partir del 1º de abril 2023 hasta 31 de marzo 2024

NIVEL	HORA EXTRA DIA LABORABLE	HORA EXTRA DOMINGOS Y FESTIVOS OFICIALES
1	19,65	22,43
2	20,06	22,94
3	20,48	23,37
4	20,99	23,97
5	21,41	24,48
6	21,93	25,11
7	22,52	25,69
8	23,05	26,36
9	23,81	27,23
10	24,75	28,28
11	25,79	29,49
12	26,92	30,75
13	28,06	32,07

Anexo III Capítulo V – Artículo 27

Tabla base de cálculo para el complemento de trabajo en domingo y festivos con descanso compensatorio del 1º de abril 2023 hasta 31 de marzo 2024

NIVEL	VALOR HORARIO 0-4 CUATRIENIOS	VALOR HORARIO 5-9 CUATRIENIOS	VALOR HORARIO 10 o más CUATR.
1	6,31	7,22	8,11
2	6,42	7,31	8,21
3	6,58	7,43	8,26
4	6,76	7,55	8,33
5	6,86	7,66	8,48
6	7,02	7,84	8,65
7	7,19	8,03	8,86
8	7,33	8,17	8,99
9	7,55	8,36	9,24
10	7,83	8,66	9,51
11	8,14	8,96	9,79
12	8,49	9,31	10,11
13	8,79	9,65	10,46



Anexo IV Capítulo V – Artículo 22

Tabla de salarios anuales mínimos del 1º de abril 2023 hasta 31 de marzo 2024

NIVEL	TOTAL ANUAL
N2	29.453,35
N1	30.336,95
M2	31.247,05
M1	32.184,47
L2	33.150,00
L1	34.144,50
K2	35.168,84
K1	36.223,90
J	37.666,14
I2	41.887,54
I1	46.483,56