

Convenio colectivo da empresa Nestlé España, S.A. (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Obxecto.

Ambas as representacións están conformes en que o obxecto fundamental que se persegue coa formalización deste convenio colectivo é o de mellorar as condicións de vida dos traballadores e incrementar a produtividade.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

O presente convenio colectivo regulará, a partir da data da súa entrada en vigor, as relacións laborais entre a empresa Nestlé España, S.A. e o persoal do seu cadro de persoal, coas excepcións que se detallan no artigo 4º.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación ao centro de traballo de Pontecesures.

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

Rexerase por este convenio colectivo o persoal que preste servizo no centro de traballo a que se refire o artigo anterior, coas excepcións seguintes:

- a) Os cargos de alta dirección, goberno e consello.
- b) As persoas ás que se lles encomendase algún servizo sen suxeición a xornada e que non figuran no cadro de persoal da empresa.
- c) Os pertencentes aos grupos técnicos, administrativos e subalternos no relativo exclusivamente a retribucións do capítulo V, por canto seguen un sistema de determinación salarial diferente.

Artigo 5º.-Ámbito temporal.

1. Calquera que sexa a data da súa aprobación e publicación no BOP, o presente convenio colectivo entrará en vigor o día primeiro de xaneiro de dous mil catro vencendo o 31 de decembro do ano 2006.

2. O convenio colectivo entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, salvo que algunha das partes o denunciase cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento ou á de calquera das súas prórrogas na forma regulamentaria.

Artigo 6º.-Rescisión e revisión.

1. O escrito de denuncia incluirá certificado do acordo adoptado pola representación social ou económica, razoando as causas determinantes da rescisión ou revisión e incluíndo, en caso de revisión, o proxecto dos puntos que hai que modificar.

2. En ambos os casos, o convenio colectivo entenderase prorrogado ata que se concluíse un novo acordo ou fose dictada disposición específica pola autoridade competente.

Capítulo II

Compensación, absorción e garantía persoal

Artigo 7º.-Consideración global.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e, para efectos da súa aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artigo 8º.-Compensación.

¹ Publicado no DOG núm. 120, do 23 de xuño de 2004.

As condicións pactadas neste convenio colectivo son compensables en cómputo anual coas que anteriormente rexesen por melloras concedidas pola empresa, imperativo legal ou pacto de calquera clase.

Artigo 9º.-Absorción.

As disposicións futuras de calquera clase que impliquen variación en calquera das cláusulas deste convenio colectivo unicamente terán eficacia se consideradas no seu conxunto superan as aquí pactadas en cómputo anual, sendo absorbibles en todo caso.

Artigo 10º.-Garantía persoal.

Ningún traballador poderá resultar lesionado na súa retribución global pola aplicación das cláusulas deste convenio colectivo.

Capítulo III

Comisión paritaria

Artigo 11º.-Composición.

Para a interpretación deste convenio colectivo constitúese a seguinte comisión paritaria:

2 membros por parte dos traballadores.

2 membros por parte da empresa.

En ambos os casos, nomearanse de entre os compoñentes da comisión negociadora.

Secretario: o que nomeen ambas as partes.

Artigo 12º.-Funcións.

Ambas as partes asinantes conveñen en lle dar coñecemento á citada comisión paritaria de cantos detalles, discrepancias e conflitos puidesen producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio colectivo, para que esta emita o seu ditame previo á formulación de tales casos ante as xurisdicións correspondentes.

Capítulo IV

Organización do traballo

Artigo 13º.-Organización técnica e práctica.

1. De acordo coas facultades e atribucións que segundo a lexislación vixente lle corresponden á dirección da empresa na organización técnica e práctica do traballo, esta poderá adoptar os sistemas de organización, racionalización, mecanización e modernización que considera oportunos, creando, modificando ou suprimindo servizos, postos de traballo ou funcións, así como a estrutura e contido deles.

2. Tamén lle corresponde á dirección da empresa combinar e cambiar os postos de traballo, establecer e modificar quendas, adoptar novos métodos de traballo, utilización de máquinas e motorización de funcións, etc., de maneira que os resultados desta mecanización e progreso técnico na organización industrial se concreten nunha maior produtividade, na que están así mesmo interesados os traballadores.

3. Cando os cambios afecten substancialmente e de forma permanente as condicións de traballo dun servizo, deberá informarse previamente o comité de empresa para que poida emitir a súa opinión sobre eles e efectuar as suxestións que estime oportunas.

4. A dirección aspira a que cada posto de traballo sexa ocupado polo produtor idóneo polas súas calidades técnicas, profesionais e humanas; para tal fin establécese para o persoal a obriga de someterse ás probas físicas e intelectuais e cambios de postos de traballo que se estimen oportunos.

5. Cando a empresa teña necesidade de cambiar operarios dun posto a outro, observaranse, pola orde que se citan, as circunstancias seguintes:

1º Eficiencia persoal.

2º Antigüidade.

3º Comportamento.

4º Categoría laboral.

Artigo 14º.-Valoración de postos de traballo.

1. A empresa, co fin de establecer unha remuneración o máis xusta e estimulante posible, procedeu a unha valoración real de todos os postos de traballo ocupados por persoal obreiro.

2. Este sistema de valoración de postos de traballo é o utilizado internacionalmente, adaptado ás peculiaridades da nosa industria.

3. Os traballadores, coñecedores da mellora que supón o sistema de valoración de postos de traballo, en canto a unha retribución xusta se refire, aceptan a dita valoración.

Artigo 15º.-Procedemento.

A valoración será realizada por un experto designado pola empresa, coa presenza de dous membros do comité de empresa designados polo dito órgano.

Artigo 16º.-Revisión das valoracións.

Considéranse motivos de revisión dun posto de traballo, xa valorado, os casos en que conorra algunha das circunstancias seguintes:

a) Mecanización do posto de traballo.

b) Cambio de método operativo.

c) Modificación substancial das condicións que inflúen no coeficiente de descanso ou fatiga.

d) Variación das condicións ambientais.

Artigo 17º.-Cambios de postos de traballo.

1. Cando un traballador realice, durante unha ou máis xornadas completas, traballos superiores ás funcións que habitualmente ten asignadas, aboaráselle sempre os traballos superiores.

2. Cando por necesidades da empresa o traballador realice funcións de nivel inferior ao que habitualmente ten asignado, aboarase o nivel considerado como habitual.

3. No caso de que a petición de traballo de nivel inferior sexa cursado polo propio traballador, aboaráselle o nivel inferior solicitado.

4. O traballador que realice traballos de nivel superior ao que habitualmente ten asignado, durante un período superior a seis meses nun ano ou oito durante dous anos, asignaráselle o nivel superior, salvo cando se trate de cubrir ausencias con reserva do posto de traballo.

Capítulo V

Retribucións

Artigo 18º.-Salarios.

1. As retribucións aboaranse de acordo coa táboa de niveis salariais que se fixan no anexo I, nos cales se consideran incluídos todos os conceptos legais e complementarios.

2. O salario aboarase en doce mensualidades a razón de trinta días cada unha, entendéndose para efectos retributivos que o ano consta de trescentos sesenta días.

3. A empresa realizará o pagamento por banco para todos os seus traballadores.

4. Todos os importes aboables aos traballadores que figuran neste convenio colectivo entenderanse brutos.

Artigo 19º.-Antigüidade.

Os aumentos periódicos por anos de servizo serán, sen distinción de categorías, a razón de 25,33 euros por cuatrienio en cada unha das doce mensuralidades e tres gratificacións extraordinarias.

Artigo 20º.-Gratificacións extraordinarias.

1. Fíxanse tres gratificacións de trinta días de salario mais antigüidade para cada unha delas, denominadas xullo, Nadal e beneficios, respectivamente.
2. As citadas gratificacións aboaranse, respectivamente, nos meses de xuño, novembro e xaneiro de cada ano.
3. Fíxase unha gratificación denominada de abril, que se percibirá no dito mes, correspondente ao 4,5% do total anual fixado nas táboas salariais a que fai referencia o artigo 18º. A mencionada gratificación está incluída no cómputo do total anual citado.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

1. Cando para a boa marcha da produción se faga necesario que o persoal realice horas extraordinarias, estas aboaranse, estipulando pacto expreso ao respecto, de acordo coa táboa fixada no anexo II; no seu valor están comprendidos todos os conceptos legais e recargas correspondentes.
2. As horas extraordinarias que se consideran estruturais realízanse polos seguintes conceptos:

- a) Mantemento.
- b) Períodos punta de produción.
- c) Ausencias imprevistas.
- d) Cambios de quenda.

Polo cal quedarán exceptuadas do incremento de cotización adicional á Seguridade Social establecido no Real decreto 1858/1981, do 20 de agosto.

3. Cando coincidan máis de dous días inhábiles consecutivos (sábados que non se traballan, domingos e festivos), segundo o calendario laboral, e se faga necesario procesar o leite, será obrigatorio realizar as horas extraordinarias que se precisen para estas operacións, cando non haxa persoal que voluntariamente desexa realizalas.

Artigo 22º.-Complemento de nocturnidade.

1. O persoal que traballa entre as vintedúas e as seis horas percibirá un complemento por traballo nocturno que se fixa en 15,49 euros por xornada completa.
2. Se se traballase catro horas ou menos da dita xornada, este complemento reducirase a 8,64 euros.
3. Nestes importes están comprendidos todos os conceptos legais e recargas correspondentes.
4. Cando o traballo que se realice entre as ditas horas sexa continuación da xornada, só se terá dereito a este complemento cando o tempo nocturno sexa dunha hora ou máis.

Artigo 23º.-Complemento dominical.

1. Os traballadores que tivesen que traballar en domingos ou festivos oficiais e non tivesen descanso na semana seguinte, no caso de domingos, ou nas tres semanas seguintes, no caso de festivos, percibirán as horas traballadas nos ditos días ao importe fixado no artigo 21º.
2. Nos supostos previstos no parágrafo anterior, o traballador percibirá, ademais, unha prima dominical de 34,92 euros.
3. Se se traballasen catro horas ou menos da dita xornada, este complemento reducirase a 17,46 euros.

Capítulo VI

Xornada, vacacións e licenzas

Artigo 24º.-Xornada.

A xornada ordinaria de traballo será de 1.792 horas anuais.

Artigo 25º.-Vacacións.

1. O persoal fixo terá dereito a unha vacación anual de trinta días naturais.
2. Os traballadores maiores de 50 anos terán dereito aos seguintes días adicionais de vacacións:

50 anos: 1 día laborable.

53 anos: 2 días laborables.

56 anos: 3 días laborables.

59 anos: 4 días laborables.

60 anos: 5 días laborables.

3. As vacacións do persoal eventual rexeranse polo disposto nas disposicións legais.

4. O persoal fixo de cadro de persoal terá as súas vacacións no período comprendido entre o 1 de abril e o 31 de outubro de cada ano.

Artigo 26º.-Licenzas.

A empresa concederalles aos seus traballadores licenza con retribución nos casos e polo número de días seguintes:

a) Matrimonio do traballador: 15 días naturais.

b) Parto esposa: 3 días naturais.

c) Falecemento ou enfermidade grave do cónxuxe, pais e fillos: 3 días naturais.

d) Falecemento ou enfermidade grave de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

e) Traslado do domicilio habitual: 1 día natural.

f) Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable.

g) Voda dun fillo, se non se celebra nun día festivo: 1 día natural.

Nos supostos b), c) e d), cando pola dita razón debe realizarse un desprazamento de máis de 200 km, poderán concederse ata dous días naturais adicionais.

Capítulo VII

Prestacións sociais

Artigo 27º.-Axuda por xubilación, invalidez permanente ou falecemento.

1. No momento da súa xubilación aos sesenta e cinco anos, a empresa aboaralle ao seu persoal a cantidade de 137,25 euros brutos por ano de servizo, cun mínimo de 2.058,75 euros brutos.

2. Este mesmo importe aboaráselle ao persoal que se xubile anticipadamente ou pase á situación de invalidez permanente ao causar baixa na empresa, ou ao cónxuxe, ou no seu defecto aos fillos menores, do traballador que faleza. Nestes casos, os anos de servizo computaranse como se permanecese en activo ata cumprir os sesenta e cinco anos de idade.

Artigo 28º.-Lactacións gratuítas.

A empresa continuará concedéndolles aos fillos dos seus traballadores, durante o primeiro ano de vida, lactación gratuíta dos seus produtos, doando o número de botes que de cada produto destinado á lactación artificial figura nos esquemas establecidos para tal fin.

Calquera caso de alimentación especial quedará a resultas do informe médico á dirección.

Artigo 29º.-Axuda gardería.

1. A empresa aboaralle ao persoal feminino, con fillos menores de catro anos ao seu coidado, a cantidade de 70,74 euros brutos mensuais, durante once meses do ano. Esta axuda aboarase exclusivamente cando estea en situación de alta, así como nas de baixa por enfermidade ou accidente.

2. Terá tamén dereito a esta axuda, nas mesmas condicións, o persoal masculino, viúvo ou separado legalmente, con fillos menores de catro anos ao seu coidado.

Artigo 30º.-Axudas por minusvalidez.

A empresa aboaralle a cantidade de 133,50 euros brutos mensuais ao traballador con fillos ou familiares minusválidos que estean ao seu cargo. Para a percepción desta axuda será indispensable que a situación fose reconecida pola Seguridade Social e veña obtendo as prestacións que esta concede.

Artigo 31º.-Obsequio de nupcialidade.

A empresa obsequiará o seu persoal, con motivo da celebración do seu matrimonio, coa cantidade de 164,50 euros brutos.

Artigo 32º.-Obsequio de natalidade.

A empresa obsequiará o seu persoal, con motivo do nacemento de cada fillo, coa cantidade de 105,75 euros brutos.

Artigo 33º.-Obsequio de Nadal.

A empresa continuaralle entregando ao seu persoal o obsequio habitual denominado de Nadal.

Artigo 34º.-Obsequio de Reis.

A empresa obsequiará o seu persoal, por cada fillo comprendido entre as idades dun a doce anos, con motivo da festividade de Reis, coa cantidade de 37 euros brutos.

Artigo 35º.-Obsequio por anos de servizo.

1. A empresa obsequiará o seu persoal que cumpra 15, 25, 40 ou 50 anos de servizo na sociedade na seguinte forma:

15 anos: bolígrafo.

25 anos: 1.242 euros brutos.

40 anos: 1.764 euros brutos.

50 anos: 2.291 euros brutos.

2. Xunto co importe por 25, 40 e 50 anos, entregarase un obsequio e un diploma nas condicións vixentes en cada momento da sinatura deste convenio.

Artigo 36º.-Mellora das prestacións por incapacidade laboral transitoria.

1. Cando o traballador estea en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente, terá dereito aos seguintes complementos:

1º Nos casos de accidente de traballo, a empresa aboaralle o complemento necesario para que, xuntamente coa prestación económica da Seguridade Social, o traballador perciba a totalidade do seu salario neto desde o primeiro día da incapacidade temporal e mentres permaneza de alta na empresa e por un período máximo de 18 meses.

2º Nos casos de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa aboará os complementos necesarios para que, xunto coa prestación económica da Seguridade Social, o traballador perciba, mentres permaneza de alta na empresa e por un período máximo de 18 meses:

O 60% do salario neto durante os tres primeiros días de baixa.

O 80% do salario neto desde o cuarto ao vixésimo día de baixa.

O 100% do salario neto desde o vixésimo primeiro día de baixa.

2. A empresa terá a facultade de comprobar en cada caso a veracidade da situación de enfermidade, recoñecendo os traballadores cando o considere conveniente. Do informe facultativo emitido polo recoñecemento dependerá o aboamento destes comple

mentos, sen prexuízo das sancións que puidesen corresponder.

Artigo 37º.-Roupa de traballo.

Ao persoal da empresa facilitaráselle a roupa de traballo adecuada aos postos de traballo que ocupen.

Artigo 38º.-Ascensos.

Sendo comprensible que a evolución técnica, de mando, etc., na industria cada día presenta novas facetas e necesidades, acórdase que as vacantes que se produzan nas categorías de contramestres, encargados e capataz sexan designadas pola empresa entre o persoal do seu cadro, se reúnen as condicións necesarias e iso logo de concurso-oposición; en caso contrario serán nomeadas libremente pola empresa con persoal alleo a ela.

Capítulo VIII

Artigo 39º.-Contraprestación.

Os traballadores, en compensación ás vantaxes económicas e sociais dimanantes do presente convenio colectivo, comprométese a seguir cumprindo o seu cometido coa maior disciplina, óptima dilixencia e lealdade á empresa.

Artigo 40º.-Lexislación subsidiaria.

Para os conceptos non tratados no presente convenio colectivo, haberá que se ater ao disposto no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de carácter xeral vixentes.

Artigo 41º.-Vinculación á totalidade.

1. Ambas as partes establecen que as condicións pactadas no presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que as súas respectivas vinculacións ao convido teñen o carácter de compromiso para a totalidade das cláusulas pactadas.

2. Por tanto, se a autoridade laboral non aprobase algunha norma deste e, con iso, a xuízo de calquera das partes, se desvirtuase o seu contido, será ineficaz na súa totalidade e examinado de novo pola comisión negociadora, polo que o convenio non entrará en vigor ata que non se adoptasen novos acordos de modificación ou rectificación.

Artigo 42º.-Disposición derradeira.

De conformidade co legalmente establecido, sinálase que o presente convenio colectivo foi negociado polas partes que a continuación se detallan:

En representación dos traballadores por: Elena Pequeño Antela, M^a Carmen González Pérez, M^a Carmen León Suárez, Leonardo Cobas Pena, Ramón Calvo Fernández, Serafín Cristobo Rey, José Carlos Caamaño Vázquez, Francisco Castro Barreiro, José María Losada Melio.

E en representación da empresa por: Ángel Andrés Abel Souto, José Manuel Carregal Diéguez.

A comisión deliberadora, por unanimidade, aproba as condicións pactadas neste convenio colectivo e, en proba do acordo alcanzado, todos os seus compoñentes, dando por terminadas as negociacións, asinan o presente documento en Pontecesures o once de maio de dous mil catro.

ANEXO I

Táboa salarial a 1-1-2004

Fábrica de Pontecesures.

NIV.	SALAR. BASE	COMPL. COMP.	TOTAL DÍA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 3 GRATIFIC. EXTRAOR.	GRAT. ABRIL	TOTAL ANUAL
1	21,84	13,24	35,08	1.052,35	12.628,16	3.157,04	743,81	16.529
2	21,84	13,96	35,80	1.073,99	12.887,92	3.221,98	759,11	16.869
3	21,84	14,64	36,48	1.094,43	13.133,16	3.283,29	773,55	17.190
4	21,84	15,38	37,22	1.116,71	13.400,56	3.350,14	789,30	17.540
5	21,84	16,07	37,91	1.137,34	13.648,10	3.412,02	803,88	17.864
6	21,84	16,77	38,61	1.158,22	13.898,69	3.474,67	818,64	18.192
7	21,84	17,46	39,30	1.179,11	14.149,28	3.537,32	833,40	18.520
8	21,84	18,16	40	1.200,12	14.401,40	3.600,35	848,25	18.850
9	21,84	18,89	40,73	1.221,76	14.661,16	3.665,29	863,55	19.190
10	21,84	19,56	41,40	1.242,07	14.904,88	3.726,22	877,91	19.509

11	21,84	20,26	42,10	1.263,15	15.157,76	3.789,44	892,80	19.840

ANEXO II

Táboa horas extraordinarias - Fábrica de Pontecesures.

Nivel	Valor
1	9,97
2	10,19
3	10,37
4	10,59
5	10,78
6	10,98
7	11,19
8	11,38
9	11,58
10	11,78
11	11,98