

Convenio Colectivo Estatal de Industrias lácteas y sus derivados

2021-2024



UGT 

Industria,
Construcción
y Agro

FICA



Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 5ª Planta
Madrid - 28002

ÍNDICE

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial	7
Artículo 2. Ámbito funcional	7
Artículo 3. Ámbito personal	7
Artículo 4. Ámbito temporal	7
Artículo 5. Denuncia	8
Artículo 6. Estructura de negociación colectiva y reglas de concurrencia	8
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas	8
Artículo 8. Facultad de compensación	8
Artículo 9. Facultad de absorción	8
Artículo 10. Vinculación a la totalidad	9

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo	9
Artículo 12. Disciplina en los centros de trabajo	9
Artículo 13. Discreción profesional	10
Artículo 14. Coordinación de las relaciones laborales	10
Artículo 15. Rendimiento	10

CAPÍTULO III Jornada - horas extraordinarias

Artículo 16. Jornada de trabajo	11
Artículo 17. Pausa bocadillo	12
Artículo 18. Horas extraordinarias	12
Artículo 19. Servicio de reparto o distribución	13
Artículo 20. Trabajo en cámaras	14

CAPÍTULO IV Vacaciones-Licencias-Descanso semanal

Artículo 21. Vacaciones	14
Artículo 22. Licencias con retribución	15
Artículo 23. Trabajo en domingo	16

CAPÍTULO V Condiciones económicas y sociales

Artículo 24. Salario base e incremento salarial	17
---	----

Artículo 25. Plus de nocturnidad	18
Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias	18
Artículo 27. Antigüedad	19
Artículo 28. Prima por domingos o festivos trabajados	19
Artículo 29. Quebranto de moneda	19
Artículo 30. Seguro Colectivo de Accidentes	19
Artículo 31. Dietas de comida y alojamiento	20
Artículo 32. Enfermedad común	21
Artículo 33. Enfermedad profesional o accidente laboral	21
Artículo 34. Complementos asistenciales y sociales	21
Artículo 35. Ayuda a la discapacidad	21
Artículo 37. Acumulación de lactancia	22
Artículo 38. Cláusula de inaplicación salarial	23
CAPÍTULO VI Del personal	
Artículo 39	25
Artículo 40. Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional	26
Artículo 41	26
Artículo 42	26
Artículo 43	26
Artículo 44. Definiciones de las anteriores categorías	26
Artículo 45	27
Artículo 46	27
Artículo 47. Personal Repartidor y /o autoventas	28
Artículo 48. Personal de producción y actividades auxiliares	28
Artículo 49	29
Artículo 50. Admisión de personal	30
Artículo 51. Contratos Formativos	30
Artículo 52. Contratos de Duración Determinada	31
Artículo 53. Contrato a Tiempo Parcial	31
Artículo 54. Contrato para Trabajos Fijos Discontinuos	32
Artículo 55. Ascensos del Personal	33
Artículo 56. Personal de libre designación	33
Artículo 57. Relación de personal	33
Artículo 58. Garantías de la Formación	33
Artículo 59. Personas trabajadoras con discapacidad	34

CAPÍTULO VII Derechos y funciones de la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa

Artículo 60	34
Artículo 61	34
Artículo 62	34
Artículo 63. Cuota sindical	36
Artículo 64. Excedencias	36
Artículo 65. De los Comités de Empresa	36
Artículo 66. Garantías	38
Artículo 67. Comité Intercentros	39

CAPÍTULO VIII Faltas y sanciones

Artículo 68. Clasificación de las faltas	39
Artículo 69. Sanciones	42

CAPÍTULO IX Salud Laboral

Artículo 70. Prendas de trabajo	43
Artículo 71. Vigilancia de la Salud	43

CAPÍTULO X Disposiciones varias

Artículo 72. Cierre de empresas	44
Artículo 73. Jubilaciones anticipadas	44
Artículo 74. Jubilaciones parciales con contrato de relevo	44
Artículo 75. Desconexión Digital	44
Artículo 76. Teletrabajo	44

ANEXO I Garantía de asistencia	51
--------------------------------	----

ANEXO II Cuadro de correspondencia de grupos y categorías profesionales del convenio con las existentes en el de 1995	55
---	----

ANEXO III Tablas definitivas año 2021	57
---------------------------------------	----

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español, regulando las condiciones mínimas de trabajo en las industrias lácteas y sus derivados.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Comprende este Convenio a todas las empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- c) Leches higienizadas envasadas, pasteurizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- d) Laboratorios interprofesionales lecheros.
- e) Elaboración de postres lácteos frescos.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas que desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etcétera.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Los efectos del presente Convenio regirán durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2024, y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el BOE, con las excepciones que se contemplan expresamente.

Artículo 5. Denuncia.

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2024.

En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2024.

No obstante, y hasta que no esté en vigor el nuevo Convenio Colectivo seguirá siendo de aplicación el presente. Se mantendrán las condiciones económicas del último año de vigencia sin variación o subida alguna hasta que no se negocien otras nuevas.

Artículo 6. Estructura de negociación colectiva y reglas de concurrencia.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de negociación colectiva a nivel sectorial en la Industria Láctea y sus derivados, se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal. Considerando las partes signatarias suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial, por lo que no podrán llevarse a efecto otros Convenios Colectivos de ámbito distinto de los de empresa.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Todas aquellas empresas acogidas a este Convenio estatal, respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las mismas, que impliquen en su conjunto condiciones más ventajosas, con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellas personas trabajadoras que las vengán disfrutando.

Artículo 8. Facultad de compensación.

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en las empresas en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen, salvo para los salarios inferiores a 21.000 euros de las Tablas del anexo III correspondientes a los años 2021 y 2022. Y para los salarios inferiores a 22.000 euros de las Tablas del anexo III de los años 2023 y 2024.

Artículo 9. Facultad de absorción.

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán

absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que, por la autoridad judicial, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido, en un plazo máximo de 30 días desde que se dicte la resolución.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de las personas trabajadoras, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas negociaciones entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, durante el período señalado en el citado artículo.

Artículo 12. Disciplina en los centros de trabajo.

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, la persona trabajadora deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los

productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, fuera de los centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la empresa, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será igualmente necesaria para que la persona trabajadora pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 13. Discreción profesional.

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Artículo 14. Coordinación de las relaciones laborales.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, las empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones de la Dirección, y las sugerencias o peticiones del personal, por conducto jerárquico, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación les corresponde a la representación sindical.

Artículo 15. Rendimiento.

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, conducentes a considerar como actividad normal, la que desarrolla una persona trabajadora operaria normal entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental, y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Las empresas podrán

confeccionar las Tablas de incentivos para su aplicación de acuerdo con las disposiciones vigentes y con la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 62 de este Convenio.

Las empresas que retribuyan a su personal en base a un sistema de organización por rendimientos o de incentivos, revisarán sus tablas para asegurar a las personas trabajadoras afectadas la percepción de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio

CAPÍTULO III

Jornada - horas extraordinarias

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.770 horas. Se considerarán como tiempo de trabajo efectivo los tres días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el artículo 22 del Convenio Colectivo.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa sobre la materia.

Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán para la distribución irregular de la jornada, de 120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Las personas trabajadoras no podrán ser obligadas, en aplicación de esta distribución irregular de la jornada, y salvo pacto individual o colectivo en contrario, a prolongar su jornada ordinaria en más de 2 horas diarias o reducirla en más de 1 hora.

Se podrá hacer uso de esta distribución irregular, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración con cinco días naturales de antelación mínima. No obstante lo anterior, cuando la ampliación de la jornada diaria en dos horas suponga la realización de una décima hora de trabajo, deberá este extremo pactarse previamente con la representación legal de las personas trabajadoras.

Siempre que lo permita el calendario laboral se podrán acumular las horas de dicha distribución irregular de la jornada en jornadas de 8 horas, fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo. Para dicha acumulación, por distribución irregular de jornada, de las primeras 40 horas, no será necesario el acuerdo previo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o de las propias personas trabajadoras de no existir tal representación. Para la acumulación del resto de horas, hasta las 120 anuales, si será necesario el común acuerdo previo entre empresa y las personas trabajadoras o sus representantes en caso de existir éstos.

No podrá disponerse de esta distribución irregular de la jornada, ni de las posibles acumulaciones en jornadas de 8 horas, en domingos o festivos.

Las horas de ampliación de jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual o colectivo en contrario.

No obstante aquellas horas que como consecuencia de la distribución irregular de jornada se realicen en sábado deberán abonarse en aquellas empresas que así lo tengan contemplado, incluyendo los importes establecidos para la jornada ordinaria en sábado.

Las empresas estarán obligadas a registrar diariamente la jornada de las personas trabajadoras, incluyendo el inicio y la finalización de la jornada de trabajo de cada persona. Dichos registros deberán estar a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las empresas conservarán dichos registros por el plazo de 4 años.

Artículo 17. Pausa bocadillo.

Las partes acuerdan que todo el personal afectado por el presente Convenio en jornada continuada que exceda de seis horas, disfrutará de al menos 20 minutos para bocadillo que se computará como jornada efectiva de trabajo.

Este tiempo de bocadillo quedará absorbido y compensado por el tiempo que por tal concepto ya se venga disfrutando en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias en el Sector se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
- b) Se considerarán horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- c) Se considerarán horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Estas horas podrán ser compensadas mediante acuerdo entre las personas trabajadoras y empresa con horas o jornadas de descanso en la forma que convenga.

Para su compensación económica, y como mínimo, se abonará su importe con arreglo al resultado de la formula siguiente:

$$\frac{\text{Salario anual según se especifica en Anexo III}}{\text{Horas jornada anual}} \times 1,75$$

Su compensación por tiempo de descanso queda fijada, con efectos de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», y en todo caso con efectos de 1 de julio de 2022, en 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores), y normas administrativas de general aplicación.

Artículo 19. Servicio de reparto o distribución.

La actividad laboral del personal de este servicio se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende, en gran manera, del carácter específico y particular de su labor, sujeta a normas dictadas por la empresa, que deberán respetar la legalidad vigente en materia de jornada.

Artículo 20. Trabajo en cámaras.

El personal que trabaje habitualmente en cámaras de congelación con temperaturas inferiores a los $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$ se regirá por las siguientes condiciones:

Su permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara, no será superior a lo establecido por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y demás disposiciones de general aplicación sobre la materia.

Se le proveerá de las prendas de trabajo adecuadas a la temperatura que haya en la cámara, cuyo uso por parte de las personas trabajadoras será obligatorio.

En todo caso se cumplirán estrictamente las normas de seguridad e higiene en la materia.

Se establece un plus para el personal afectado por este artículo que en ningún caso será inferior al 25 por 100 del salario base ordinario, por las horas reales de presencia de la persona trabajadora en la cámara.

CAPÍTULO IV

Vacaciones-Licencias-Descanso semanal

Artículo 21. Vacaciones.

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas anuales de treinta y un días naturales, o veintitrés días laborables. Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte del importe de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos se computará como mes completo

la fracción del mismo que exceda de diez días.

Las vacaciones se abonarán conforme a la retribución salarial media que habitualmente viniere percibiendo la persona trabajadora por su jornada laboral ordinaria.

Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de personas trabajadoras durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Para que las personas trabajadoras puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

No obstante lo anterior las personas trabajadoras deberán tener en todo caso conocimiento del periodo de disfrute de vacaciones con un mínimo de dos meses de antelación la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 22. Licencias con retribución.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación en legal forma, tendrán derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

- a) Por contraer matrimonio: quince días naturales.
 - b) Por nacimiento de hijos: tres días naturales, únicamente para el caso de que la persona trabajadora no reúna el periodo de carencia para la percepción de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
 - c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales. Si dicho desplazamiento es superior a 90 km, la licencia se ampliará a cinco días naturales.
- Para fallecimiento, accidente o enfermedad grave con Hospitalización en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acrediten de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días de los cuales serán exclusivamente retribuidos los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir.
- d) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.
 - e) Por el tiempo indispensable que precise la persona trabajadora para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
 - f) Para la asistencia a consulta médica de la persona trabajadora o para el acompañamiento con el mismo fin de familiares en primer grado, 16 horas anuales. Será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado de la asistencia con indicación del tiempo de la misma.

Además de los permisos reseñados en los apartados anteriores, las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de más de seis meses tendrán derecho a disfrutar de tres días por asuntos propios. Y aquellos con más de dos meses de antigüedad y menos de seis, podrán disfrutar de un día al año natural por asuntos propios.

El disfrute de estos días no requerirá de justificación alguna y estará sujeto a las siguientes condiciones:

La persona trabajadora se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación al disfrute de esos días.

Su disfrute no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal de cada unidad o departamento de la empresa, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por la persona trabajadora.

No podrán acumularse a las vacaciones ni a días festivos del calendario laboral ni hacerlos coincidir con fiestas locales que sean festivos en el calendario laboral de la empresa.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, todas las licencias recogidas en el presente artículo, salvo los días de asuntos propios, iniciarán su disfrute el primer día laborable posterior al hecho causante.

Asimismo todas las licencias, salvo el permiso por matrimonio, serán extensivas a las parejas de hecho que acrediten estar formalmente inscritas en el Registro correspondiente.

Artículo 23. Trabajo en domingo.

Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo, puede quedar exceptuado del descanso, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

Un misma persona trabajadora no podrá ser obligada a trabajar más de 25 domingos al año ni más de dos domingos consecutivos al mes, o a lo sumo y como máximo tres domingos al mes consecutivos, en este último caso limitado a tres meses al año. En cada uno de estos supuestos la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con una antelación de cuatro días.

La persona trabajadora disfrutará el descanso de ese día de trabajo durante la semana siguiente, salvo pacto individual en contrario.

.CAPÍTULO V

Condiciones económicas y sociales

Artículo 24. Salario base e incremento salarial.

En las tablas anexas a este convenio (Anexo III) se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada persona trabajadora con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Para el año 2021 se aplicará una subida del 3,5%, abonando los atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre en un porcentaje del 2,5%, una vez deducido el 1% abonado a cuenta.

La diferencia porcentual entre el IPC real del año 2021 y el 3,5% abonado, quedará dividida al 50%, dando lugar a una variable que se llevará a las tablas de 2022 y 2023 sin que compute a los efectos de aplicación de la subida salarial pactada para dichos años, ni para el tope pactado para el abono de atrasos.

Para el año 2022 se incrementarán provisionalmente las tablas salariales de 2021 en un 1%. Una vez finalizado el año 2022, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso.

La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III.

Para el año 2023 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales de 2022 en un 1%. Una vez finalizado el año 2023, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%. Adicionalmente las tablas provisionales quedarán incrementadas en el porcentaje del 50% de la variable obtenida por diferencias de la subida no implementada del IPC real de 2021, y dicho incremento quedará consolidado para las tablas definitivas y no computará para el cálculo de los atrasos en su caso.

La diferencia porcentual con el IPC de 2021 aplicará únicamente a los

salarios por grupos y niveles, y no al resto de conceptos recogidos en el Anexo III.

Para el año 2024 Se incrementarán provisionalmente las tablas salariales en un 1%. Una vez finalizado el año 2024, si el IPC real de ese año superase el 1%, se procederá a actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje (descontando el 1% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo del 2,5%.

A los incrementos salariales pactados para cada anualidad de vigencia del Convenio Colectivo le serán de aplicación las siguientes normas comunes:

– El abono de los atrasos correspondientes a todos los ejercicios se realizará en el plazo máximo de dos meses desde la Publicación de las Tablas Salariales en el BOE.

– En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como incrementos provisionales, ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.

– En caso de que en alguno de los años de vigencia del Convenio Colectivo el IPC real resultara muy elevado en tipos parecidos a los que se han producido en el 2021, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión de la Comisión Negociadora con carácter de urgencia que habrá de producirse en el plazo máximo de 15 días, a los efectos de adoptar los acuerdos necesarios para gestionar el impacto del IPC en las Tablas.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30 por 100 sobre el salario base.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias.

La retribución anual se percibirá en quince pagas: doce de carácter ordinario y tres extraordinario Verano, Navidad y Beneficios, que consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio más complemento antigüedad.

La paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

Se establece la posibilidad de prorratear el importe de las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias, previo acuerdo entre

la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o las propias personas trabajadoras interesadas.

Artículo 27. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que la persona trabajadora haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Artículo 28. Prima por domingos o festivos trabajados.

La persona trabajadora que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 60 euros para el año 2022. Si la realiza los días de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero), la prima será de 120 euros.

Si la jornada trabajada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo, la persona trabajadora percibirá una prima de 40,00 euros; y de 80,00 euros de realizarse los días de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero).

A partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe de la prima completa.

Dichas cantidades se implementarán con efectos de 1 de enero de 2022, y se revisarán con los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del Convenio a partir de 2023.

Artículo 29. Quebranto de moneda.

El personal de caja, Auxiliar de caja y Cobrador/a percibirán mensualmente por este concepto las cantidades previstas en las Tablas Salariales, revisándose anualmente las mismas con el mismo incremento pactado para los salarios.

Artículo 30. Seguro Colectivo de Accidentes.

1. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán un seguro colectivo tanto por enfermedad común, como accidentes, cualquiera que sea su naturaleza, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de las personas trabajadoras de sus plantillas.

La cobertura de dicho seguro de carácter general y no solamente laboral será, con efectos de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el

BOE, la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 30.000 euros.

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 22.000 euros con vigencia para el año 2022 y efectos desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOE. Y de 24.000 euros con efectos desde el 1 de enero de 2023.

Gastos de sepelio: 3.000 euros.

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de este Convenio.

2. El seguro que se establece en el párrafo 1 se declara expresamente no absorbible ni compensable con cualquier otro de igual o similar naturaleza que puedan tener establecido las empresas por Convenio o pacto particular.

3. Las empresas quedan obligadas a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a quien la persona trabajadora haya designado como beneficiario/s en su póliza, o en su defecto a sus legales herederos.

Artículo 31. Dietas de comida y alojamiento.

Las personas trabajadoras que hayan de realizar tareas ocasionalmente fuera de la ubicación del centro de trabajo percibirán una dieta, sin necesidad de justificación, con arreglo a lo reflejado en las Tablas Salariales del Anexo III.

Las cantidades anteriormente señaladas se revisarán a partir de 1 de enero de 2021 con el incremento salarial pactado en cada año, con excepción de lo establecido en el artículo 24.

Además le serán abonados los gastos de locomoción dentro de los límites establecidos en el Impuesto de Renta de las Personas Físicas.

No obstante, podrá pactarse entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras la sustitución del sistema de dietas por el reembolso de los gastos que se justifiquen o por complementos de carácter fijo.

Artículo 32. Enfermedad común.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas deberán complementar, a partir del tercer día de la baja, si procede, la diferencia resultante entre la suma de los conceptos de salario base y antigüedad mensual de la persona trabajadora y el 75% de la base reguladora de la prestación.

Para aquellas personas trabajadoras que en la fecha de inicio de la baja lleven un mínimo de 5 meses sin haber faltado al trabajo, la empresa les abonará dicho complemento a partir del primer día de la baja.

A estos efectos, se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y faltas no justificadas.

Este complemento se percibirá mientras la persona trabajadora permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 33. Enfermedad profesional o accidente laboral.

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas, cuando se produzca incapacidad laboral, abonarán a las personas trabajadoras la cantidad necesaria para que con la prestación de incapacidad perciban la totalidad de los importes pactados en Convenio por los conceptos de salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras, percibidos en el mes anterior a la baja. Este complemento se recibirá mientras la persona trabajadora permanezca de alta en la empresa, y por un máximo de 18 meses.

Artículo 34. Complementos asistenciales y sociales.

Las empresas afectadas por este Convenio, en la medida que sus posibilidades económicas lo permitan, establecerán complementos sociales y asistenciales en beneficio de las personas trabajadoras de sus plantillas. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejará en los Convenios Colectivos o pactos de empresa.

Artículo 35. Ayuda a la discapacidad.

Se establece una ayuda por discapacidad de 70 euros/brutos mensuales para las personas trabajadoras que tengan a su cargo descendientes con una discapacidad certificada por los organismos competentes, en los términos siguientes:

– Discapacidad física: Hasta los 25 años un porcentaje de discapacidad mínima del 33%. Y a partir de los 25 años un porcentaje de discapacidad mínima del 65%.

– Discapacidad mental, psíquica o sensorial de más del 33% y con declaración de grado de dependencia, sin límite de edad.

Artículo 36. Excedencia por cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Las personas trabajadoras habrán de optar por dicho derecho, con al menos cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedencia forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otra persona trabajadora con carácter de sustitución, en tanto dure el plazo de la excedencia.

Si las personas trabajadoras tuviesen contrato de carácter fijo-discontinuo, conservarán su puesto en la lista a que se refiere el artículo 54 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquella.

Artículo 37. Acumulación de lactancia.

Las personas trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas, que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores y deberá ser comunicado a la empresa con quince días de antelación y por escrito.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular este derecho y sustituirlo por un permiso retribuido a razón de una hora diaria por cada día efectivo de trabajo desde la reincorporación de la situación de suspensión contractual por cuidado del menor, y hasta que éste cumpla nueve meses.

La solicitud de acumulación de lactancia o permiso de cuidado de lactante deberá, para ser eficaz, solicitarse por la persona trabajadora con al menos 15 días de antelación a la finalización de suspensión contractual por cuidado del menor, y por escrito.

Artículo 38. Cláusula de inaplicación salarial.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la representación legal de las personas trabajadoras y, simultáneamente, a la Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todas las personas trabajadoras de los centros afectados.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello teniendo en cuenta las particularidades previstas en la letra b) del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para cuando el procedimiento afecta a varios centros de trabajo y algunos de ellos sí disponen de representación legal de las personas trabajadoras. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectadas.

Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores).

En las empresas con menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria, y deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención de la Comisión paritaria para que inicie un procedimiento de mediación.

La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior. Si en la mediación de la Comisión paritaria las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión paritaria no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto. Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión paritaria, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda al ámbito geográfico del conflicto.»

.CAPÍTULO VI

Del personal

Sección 1.ª Disposiciones Generales

Artículo 39.

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa, una persona trabajadora que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerada por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio se definirán en los respectivos pactos colectivos de empresa.

Artículo 40. Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

Sección 2.ª Grupos Profesionales**Artículo 41.**

Queda fuera del ámbito del presente Convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

Artículo 42.

El personal al servicio de las empresas de Industrias Lácteas quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de Personal Técnico.
2. Grupo de Personal Administrativo y Comercial.
3. Grupo de Personal Producción y tareas auxiliares.

Artículo 43.

Grupo de Personal Técnico comprende las siguientes categorías:

- a) Personal Técnico de grado superior.
- b) Personal Técnico de grado medio.
- c) Otro Personal Técnico no comprendido en los apartados anteriores.

Artículo 44. Definiciones de las anteriores categorías.

a) Personal Técnico de grado superior: Son las personas trabajadoras que poseyendo un Título Universitario, de grado superior, o de Escuela Técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Personal Técnico de grado medio: Son las personas trabajadoras que poseen un título universitario o de Escuela Técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o del Personal Técnico superior en su caso.

c) Otro Personal Técnico: Tienen la cualidad del Personal técnico contemplada en esta categoría aquellas personas trabajadoras que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

Artículo 45.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comerciales.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 46.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 45 serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefatura de Área o Sección: Son las personas trabajadoras que, provistas o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Personal Oficial de primera: Son las personas trabajadoras que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Personal Oficial de segunda: Son las personas trabajadoras que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Personal Auxiliar: Son aquellas personas trabajadoras que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de Personal Oficial de primera a los promotores/as o supervisores/as de ventas y a los de segunda al personal viajante corredores/as de plaza; y al personal auxiliar, degustadores/as, o demostradores/as, y en general al personal encargado de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

Dentro de este grupo se establece como categoría especial la de Persona Repartidora y/o autoventas, que se define en el artículo 47.

Artículo 47. Personal Repartidor y /o autoventas.

Son las personas trabajadoras que tienen como función principal, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y hacerse cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena prestación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos en la empresa, de acuerdo con su categoría profesional.

Artículo 48. Personal de producción y actividades auxiliares.

Están incluidos en este grupo todas las personas trabajadoras no comprendidas en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto

dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por las Industrias Lácteas a que abarca el presente convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Artículo 49.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 48 serán:

Personal Oficial Especialista: Son aquellas personas trabajadoras que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o quienes conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de la producción manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase; y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos. Así como aquellas personas trabajadoras que conociendo varias fases de la elaboración de un producto, realizan alguna de ellas; o los que teniendo conocimientos de un oficio auxiliar realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanando las que no tengan especial dificultad.

Operador/a: Son las personas trabajadoras que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan. Así como quienes realicen tareas auxiliares.

Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realizan generalmente en jornada incompleta por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma. En dicho cálculo y salvo pacto expreso con las empresas que otra cosa establezca, quedan comprendidas la totalidad de los emolumentos: Salario base y prorrata de pagas extraordinarias, aunque no el incremento de antigüedad, que corresponda percibir a la persona trabajadora, en razón de la que ostente.

Sección 3.ª Del empleo y la contratación

Artículo 50. Admisión de personal.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este Convenio Colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a las personas aspirantes las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

Artículo 51. Contratos Formativos.

El régimen jurídico de aplicación a los contratos formativos suscritos a partir del 31 de marzo de 2022 será:

A) Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

La retribución para la persona trabajadora con contrato en prácticas será del 90 por 100 del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato Formativo para la alternancia. La duración mínima de este contrato será de tres meses y la máxima de 24 meses.

La retribución para la persona trabajadora con contratos formativos para la alternancia será: 75 y 85 por 100, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras acogidas a contratos de prácticas o formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

La regulación aplicable, durante su duración máxima, a los contratos acogidos a la presente modalidad suscritos entre las partes hasta el 30 de marzo de 2022 será la que seguidamente se recoge.

A) Contrato de Trabajo en Prácticas. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para la persona trabajadora con contrato en prácticas será: 80 y 90 por 100 del salario convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

B) Contrato de trabajo para la Formación. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para la persona trabajadora con contratos para la formación será: 75,

85 y 90 por 100 del salario convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente, no pudiendo nunca ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras acogidas a contratos de prácticas, formación, se registrarán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Artículo 52. Contratos de Duración Determinada.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.2, de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses.

Las personas trabajadoras acogidas a contratos de duración determinada suscritos antes del 31 de marzo de 2022, se registrarán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en la que fueron suscritos.

Artículo 53. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores), se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El número de horas complementarias, que podrá realizar una persona trabajadora, podrá ampliarse, hasta un 40 % del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratada.

Artículo 54. Contrato para Trabajos Fijos Discontinuos.

Las personas trabajadoras cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por esta disposición.

Su orden de llamamiento será por antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado a la persona trabajadora afectada con una antelación de diez días laborables. Igualmente, se publicará en el tablón de anuncios, el correspondiente censo de personas trabajadoras en orden de llamamiento. Así mismo, el mencionado censo deberá figurar en el anejo a que se refiere el artículo 57 de este Convenio a efectos de su pase a la situación de activos en cada año.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines la persona trabajadora.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de tres días laborales desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si alguna persona trabajadora no fuese llamado y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello cuando tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de existir ésta, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso semestral, así como también se les deberá notificar los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan éstas.

En lo no establecido por el presente convenio se estará a lo regulado por las disposiciones legales.

Sección 4.ª De la formación y promoción

Artículo 55. Ascensos del Personal.

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizará por medio de concurso-oposición entre las personas trabajadoras que integren las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad en tal categoría que se fije por pacto de empresa.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que la representación legal de las personas trabajadoras designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos/as, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso las personas trabajadoras que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Artículo 56. Personal de libre designación.

Serán de libre designación por la empresa las categorías de Personal Técnico y las Jefaturas de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las Secretarías del personal directivo.

Artículo 57. Relación de personal.

Las empresas confeccionarán y entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras, una relación del personal que contendrá la totalidad del que esté a su servicio al 31 de diciembre de cada año, clasificados por grupos y categorías profesionales y dentro de éstas, ordenados por antigüedad en la misma, y con expresión de la antigüedad en la empresa.

Como anejos a dicha relación se incluirá la del personal a que se refiere el artículo 54 de acuerdo con lo establecido en el mismo, así como la de las personas trabajadoras con contrato de formación y otros especiales.

Dicha relación de personal y su correspondiente anejo serán actualizados anualmente.

Artículo 58. Garantías de la Formación.

La empresa de común acuerdo con la representación legal de las personas

trabajadoras establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus personas trabajadoras.

Todo ello de acuerdo con las normas legales y reglamentarias sobre la materia.

Artículo 59. Personas trabajadoras con discapacidad.

A fin de mantener en el trabajo, a aquel personal que por discapacidad no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la incapacidad permanente total para la profesión habitual, las empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPÍTULO VII

Derechos y funciones de la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa

Artículo 60.

La actividad sindical en la empresa queda garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, así como por lo dispuesto en los artículos siguientes en cuanto puedan ampliar los derechos allí reconocidos a las personas trabajadoras.

Artículo 61.

En relación a la elección de Delegado/a Sindical se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien el número mínimo de personas trabajadoras que señala dicho precepto queda fijado en doscientos.

Artículo 62.

Serán funciones de los Delegados/as Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud Laboral, y Comisiones de Trabajo con voz pero sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa

debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de las personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a las personas afiliadas a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las respectivas personas afiliadas al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

Artículo 63. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia de la representación sindical en la empresa si la hubiera.

Artículo 64. Excedencias.

Podrán solicitar la situación de excedencia aquellas personas trabajadoras en activo que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 65. De los Comités de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1.ª Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa y de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de

las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2. ^a Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3. ^a Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familias.

4. ^a Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la empresa.

5. ^a Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. ^a Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1.º de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. ^a El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de género y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 66. Garantías.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oirá al resto de la representación legal de las personas trabajadoras, y al Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercitará tales tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

5. La representación legal de las personas trabajadoras a que se refiere este

artículo podrá acumular anualmente entre sí las horas de crédito retribuidas a que se refiere el apartado anterior con los siguientes requisitos:

- a) Tendrán que ser personas afiliadas, o pertenecer al mismo sindicato al momento de resultar elegidas.
- b) Deberá ser notificada fehacientemente la empresa por el sindicato, antes de la finalización del año natural, sobre los planes de acumulación de horas de crédito para el año siguiente.

Artículo 67. Comité Intercentros.

Aquellas empresas que apliquen el presente convenio podrán constituir Comités Intercentros siempre que exista un acuerdo previo al respecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de cada empresa. En dicho acuerdo, de alcanzarse, se establecerán las funciones, competencias, y vigencia del Comité Intercentros a nivel de cada empresa. La Comisión Paritaria en caso de consulta al respecto, siempre deberá interpretar la necesidad de acuerdo entre las partes para su constitución.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 68. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, tanto los legales como los que se pacten previamente al efecto.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual y por razón de sexo.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

Artículo 69. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

a) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

b) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.

Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.

Despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO IX

Salud Laboral

La Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que el marco legal establecido por La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En este marco, corresponde igualmente a cada persona trabajadora velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas, medios y equipos de protección.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Artículo 70. Prendas de trabajo.

Las empresas quedarán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras tanto las prendas de trabajo que sean necesarias en el marco de su actividad, como los equipos de protección individual determinados por las previsiones en materia de seguridad y salud laboral.

También facilitarán en su caso los uniformes cuando exista la previsión de que lo usen en su función.

Artículo 71. Vigilancia de la Salud.

Las empresas vendrán obligadas a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a las personas trabajadoras a su requerimiento. Los reconocimientos médicos contendrán las pruebas y exámenes que el puesto de trabajo que se desarrolla requiera.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 72. Cierre de empresas.

Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que las personas trabajadoras vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecurrible, dictada por la Autoridad Administrativa o Judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria en la fabricación de alimentos, y consecuentemente, las personas trabajadoras no pudieran realizar su prestación laboral.

Artículo 73. Jubilaciones anticipadas.

Previo acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, podrá procederse a la jubilación anticipada de las personas trabajadoras con los requisitos que establece la normativa de aplicación a dicha materia, vigente en cada momento.

Artículo 74. Jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de las personas trabajadoras. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 75. Desconexión Digital.

Las empresas garantizarán el adecuado derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario de jornada laboral salvo situaciones de urgencia y/o fuerza mayor.

Artículo 76. Teletrabajo.

Las empresas podrán establecer los mecanismos adecuados para facilitar a las personas trabajadoras la posibilidad de ejercer toda o parte de su jornada laboral por medio del teletrabajo y en su caso, se pactarán las compensaciones que pudieran corresponder.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de las Centrales Sindicales con representación en el Sector que no hubieran suscrito inicialmente el mismo.

Para que tenga valor la adhesión expresada, la central que la pretenda deberá dirigir de manera fehaciente comunicación a las Centrales firmantes y a la Federación Nacional de Industrias Lácteas (FENIL), en sus respectivos domicilios legales, así como al Centro Directivo competente del Ministerio de Trabajo.

Disposición adicional segunda. Comisión Mixta paritaria de interpretación.

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente convenio, así como para lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por doce miembros (seis de FENIL, seis de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo en proporción a su representatividad).

Cada representación podrá acudir a las sesiones con personas asesoras que tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de tomar los acuerdos, que serán tomados por consenso entre los firmantes del Convenio.

Las cuestiones de interpretación en el seno de la Comisión Paritaria en desacuerdo o conflicto, podrán ser sometidas a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales previstos en VI Acuerdo Interconfederal, siempre con carácter voluntario.

Será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria como trámite previo al ejercicio de acciones judiciales de carácter colectivo cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente Convenio.

Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que asumirá funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos Laborales a las especialidades del sector.

Disposición adicional cuarta. Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Las partes acuerdan la continuidad de la «Comisión para la Igualdad de

Oportunidades y la No Discriminación» (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Aquellas personas trabajadoras miembros de la Comisión que no sean Delegados/as de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque.

Serán funciones de esta comisión, las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
6. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
7. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de

oportunidades.

8. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta Disposición para el sector.

9. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión, cultura, estado civil, discapacidad, orientación sexual o enfermedad.

Disposición adicional quinta. Solución de conflictos.

En relación con los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales previstos en VI Acuerdo Interconfederal que surjan con respecto a los plazos de negociación u otras cuestiones de interpretación y aplicación de las normas legales o pactadas, las partes consideran que la sumisión al arbitraje debe tener siempre carácter voluntario para las partes directamente afectadas por el conflicto.

Disposición adicional sexta. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing).

Las empresas, de acuerdo con los principios emanados de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, para lo que se tomará las medidas oportunas a los efectos de prevenir y, en su caso, erradicar las conductas constitutivas de acoso en cualquiera de sus definiciones.

I. Definiciones:

Acoso sexual: Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007:

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Acoso laboral, moral o mobbing: La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus derechos laborales, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

A tales efectos, con carácter orientativo y no vinculante, se vienen a establecer las pautas de actuación en el seno de las empresas mediante un protocolo de acoso, sin perjuicio de la prioridad en la aplicación de los procedimientos y protocolos de acoso ya existentes en las empresas.

El protocolo tiene por objetivo establecer un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que alguna persona trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso sexual o por razón de sexo o acoso laboral, moral o mobbing, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no, de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si procede, tratar el problema y evitar que dichos comportamientos se repitan.

II. Principios.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- b) Prioridad y tramitación urgente.
- c) Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.
- d) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en

su caso, las de carácter disciplinario que procedan, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

f) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

III. Iniciación del procedimiento.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, por por razón de sexo o acoso laboral, moral o mobbing, ante una persona designada por la Dirección de la Empresa, la RLT, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, si la hubiera.

IV. Instrucción del procedimiento.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos, y en su caso impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Para sustanciar el expediente se creará una comisión compuesta por dos personas.

En caso de existir representación legal de los trabajadores se pondrá la denuncia en conocimiento inmediato de la misma, debiendo estar presente en todo el procedimiento como parte integrante de la comisión creada al efecto.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales, protegiendo siempre a la persona presuntamente acosada.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

El procedimiento se sustanciará en un plazo máximo de 20 días para el acoso

sexual o por razón de sexo y 30 para el acoso laboral, moral o mobbing. Al final se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, y en su caso la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

V. Cierre del expediente.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatare la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Disposición adicional séptima. Normativa interna.

Las personas trabajadoras, siempre que hayan sido previamente informadas respecto a sus contenidos, tendrán la obligación de respetar las normas internas de las empresas tanto en materia de seguridad alimentaria, como aquellas que en su caso puedan recoger códigos de conducta y políticas generales de las empresas que se encuentren en vigor en cada momento, y siempre y cuando su contenido no vaya contra Ley, ni contra lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional octava.

En relación a la clasificación del personal el artículo 48 y siguientes, relativos al Grupo de personal de producción y actividades auxiliares en el Convenio Colectivo 2017-2020 se fusionaron las categorías del grupo, siendo las resultantes las que seguidamente se enumeran y describen:

Una nueva categoría denominada Personal Operador, de la fusión entre la anterior categoría de Peón y la de Especialista u Oficial 3.^a Las funciones de la nueva categoría de Personal Operador serán las mismas que venían desempeñando ambas categorías con anterioridad a la fusión y que quedan concretadas en el artículo 49.

Y otra nueva categoría denominada Personal Oficial / Especialista, resultante

de la fusión entre las anteriores categorías de Especialista u Oficial 1.^a y Especialista u Oficial 2.^a Las funciones de la nueva categoría de Personal Oficial/Especialista serán las mismas que venían desempeñando ambas categorías con anterioridad a la fusión y que quedan concretadas en el artículo 49.

En el anexo II de este Convenio se fija el cuadro de correspondencias entre los grupos y categorías.

Para dilucidar cualquier conflicto que pueda surgir entre empresas y trabajadores acerca de las adaptaciones a que se refieren los párrafos anteriores, se establece que previo al ejercicio de cualquier acción judicial será preciso someter la cuestión a la Comisión Paritaria, prevista en la disposición adicional segunda para que ésta emita su dictamen que será obligatorio para las partes, en el caso de que sea unánime.

Los incrementos de salario que pudieran originarse como consecuencia de la adaptación de los trabajadores a las nuevas categorías que se establecen en el presente Convenio, tanto en el salario base como en el complemento de antigüedad y los demás que de ellos puedan derivarse, serán especialmente compensables con las cantidades que los trabajadores reciban ya de las empresas por cualquier concepto que no esté vinculado a la productividad del trabajador.

Disposición transitoria primera.

Las horas extraordinarias realizadas en el año 2021 no devengarán atrasos como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados. En el mismo sentido, no tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021 las mejoras introducidas respecto a lo dispuesto en los artículos 22, 28, 30, Y 35, que aplicarán según el régimen pactado en los respectivos artículos, o en su defecto desde el 1 de enero de 2022.

ANEXO I

Garantía de asistencia

1. Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento. El asegurador garantiza las gestiones y gastos necesarios para el traslado del cadáver y las personas aseguradas que figuran en la póliza, con exclusión de los menores de edad, que fallezcan en cualquier lugar del territorio español o del resto del mundo al cementerio de la localidad del domicilio de España que constituya su residencia habitual y que debe coincidir con el que figura en la póliza.

El traslado del cadáver se realizará siempre que por parte de las autoridades

competentes se concedan las oportunas autorizaciones, no medien causas de fuerza mayor y el traslado se realice por mediación de la empresa funeraria que asistencia indique al efectuarse la correspondiente declaración del fallecimiento.

En el caso de que se desee realizar el traslado a localidad distinta de la figurada en la póliza, será por cuenta de las personas derechohabientes de la persona asegurada fallecida la diferencia, si la hubiera, del costo del traslado e inhumación contratados. Los trámites a realizar, en caso de siniestro, son los siguientes:

En caso de traslado dentro del territorio español peninsular se dará conocimiento del fallecimiento de la persona asegurada inmediatamente de sucedido a las oficinas de la agencia o sucursal de asistencia.

En caso de traslado en España desde fuera de la península (Ceuta, Melilla, islas Baleares e islas Canarias) o desde el extranjero se dará conocimiento del fallecimiento de la persona asegurada, inmediatamente de sucedido, al teléfono en España que designe el asegurador.

Este teléfono es atendido las veinticuatro horas del día. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para las personas derechohabientes de la persona asegurada fallecida.

2. Garantía de acompañante para repatriación de cadáver.—Los beneficiarios de la persona asegurada fallecida fuera de España peninsular tendrán derecho a un billete de avión (ida y vuelta), o del medio de transporte idóneo para que la persona que ellos designen pueda viajar desde España, hasta el país donde haya ocurrido el fallecimiento y regresar a España acompañando el cadáver.

3. Traslado en ambulancia, caso de accidente ocurrido en España.—El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancia precisos para trasladar a la persona asegurada accidentada desde el lugar de ocurrencia del siniestro hasta el centro médico más cercano que cuente con los medios idóneos, para atender debidamente las lesiones sufridas.

Esta garantía solamente surtirá efecto cuando el accidente se haya producido a más de 30 kilómetros de la residencia habitual de las personas aseguradas.

4. Repatriación sanitaria en caso de accidente y enfermedad grave ocurrida en el extranjero.—En caso de accidente o enfermedad grave fuera de España, el asegurador organizará, cuando los médicos lo aconsejen, el traslado o la repatriación de la persona asegurada accidentada. Sólo las consideraciones

de índole médica: Urgencia, estado de la persona accidentada y aptitud para viajar, etc., así como otras circunstancias: Disponibilidad de aeropuerto, condiciones meteorológicas y distancia, etc. Será criterio impuesto que determinará si el transporte debe efectuarse y por qué medio (avión sanitario especial, helicóptero, avión de línea regular, coche-cama o ambulancia, etc.).

El personal médico designado por Asistencia tomará la decisión con el personal médico que trate a la persona asegurada en el lugar del accidente. Todos los servicios serán otorgados y realizados bajo constante control médico.

5. Gastos médicos de urgencia a consecuencia de accidente en el extranjero.— El asegurador, satisfará en caso de accidente ocurrido en el extranjero los gastos médicos de urgencia precisos para atender al tratamiento de las lesiones sufridas por las personas aseguradas hasta un límite del contravalor de 1.202,02 Euros por persona. En todo siniestro serán a cargo de la persona asegurada las primeras 30,05 Euros por persona accidentada.

Exclusiones en caso de accidente.

Las garantías tercera, cuarta y quinta no surtirán efecto en los siguientes casos:

a) Las garantías de ambulancia, repatriación sanitaria y gastos médicos no serán de aplicación:

Cuando las lesiones sufridas se hayan producido por un intento de suicidio.

Cuando la persona asegurada participe en conflictos armados, civiles o militares, revueltas o insurrecciones.

Cuando la persona asegurada participe en cualquier tipo de «rallyes» o practique el alpinismo.

b) Las coberturas de repatriación sanitaria no surtirán efecto cuando las heridas sufridas por la persona asegurada sean consideradas por el personal facultativo que asista al accidentado como leves y puedan ser curadas en el lugar donde se encuentren sin imposibilitarle para continuar el viaje. Sin embargo, en este caso, se le presentará la asistencia médica prevista en la garantía quinta de este artículo.

6. Normas en caso de accidente que ocasione lesiones corporales.— Cuando la persona asegurada sufra un accidente que de acuerdo con las garantías tercera, cuarta y quinta esté amparado por esta póliza deberá llamar inmediatamente al teléfono designado por el asegurador.

Este teléfono será atendido permanentemente las veinticuatro horas.

Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los familiares de la persona asegurada accidentada.

7. Notas importantes a la cobertura «Asistencia»:

a) El incumplimiento de los trámites señalados para el caso de fallecimiento que de lugar a un traslado se entenderá como renuncia a las personas beneficiarias del presente suplemento.

b) Si se realizase un traslado en caso de fallecimiento, sea nacional o internacional, se entenderá incluido en el mismo el servicio contratado para la cobertura de decesos.

c) En ningún caso la persona asegurada puede pretender, en caso de accidente, el reembolso de los gastos efectuados directamente por el mismo, sin previa autorización de asistencia; salvo en los casos médicos de urgencia vital y el traslado al centro médico más próximo, siempre que se avise a Asistencia en las veinticuatro horas siguientes para obtener su aprobación.

d) La garantía de «Asistencia» sólo podrá ser suscrita por las personas que tengan el carácter de residente en España.

ANEXO II

Cuadro de correspondencia de grupos y categorías profesionales del convenio con las existentes en el de 1995

Grupo y categoría 1996	Grupo y categoría 1995
1. Grupo de técnicos.	
1.1 Técnico de grado superior.	1.1 Técnico Jefe y superior.
1.2 Técnico de grado medio.	1.2 Técnico medio. Jefe de Fabricación. Jefe de Laboratorio. Jefe de Control Lechero.
1.3. Otros técnicos.	1.3 Encargado. Capataz. Controlador. Maestro Quesero.
2. Grupo administrativo y comercial	
2.1 Jefe de Área.	2.1 Jefe de primera.
2.2 Jefe de Sección.	2.2 Jefe de segunda.
2.3 Oficial de primera.	2.3 Oficial de primera Administrativo. Promotores y Supervisores de ventas.
2.4 Oficial de segunda.	2.4 Oficial de segunda Administrativo. Corredores de plaza. Viajantes.
2.5 Auxiliares.	2.5 Auxiliares administrativos.
2.6 Repartidores y/o Autoventas.	2.6 Repartidores y/o Autoventas.
3. Grupo de producción y tareas auxiliares	
3.1 Oficial/Especialista de primera.	3.1 Oficial de primera de oficios varios. Oficial de Laboratorio. Especialista de primera. Almaceneros. Conserjes.
3.2 Oficial/Especialista de segunda.	3.2 Oficial de segunda de oficios varios. Especialista de segunda.
3.3 Oficial/Especialista de tercera.	3.3 Oficial de tercera. Especialista de tercera. Auxiliar de Laboratorio. Pesadores / Basculeros. Cobradores. Porteros/Ordenanzas. Guardas, Serenos, Vigilantes.

3.4 Peones.	3.4 Peones.
3.5 Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares.	3.5 Personal de limpieza.

Cuadro de correspondencia del grupo de producción del convenio con las existentes en 2016

Grupo y categoría 2016	Grupo y categoría 2017
3. Grupo de producción y tareas auxiliares.	3. Grupo de producción y tareas auxiliares.
3.1 Oficial/Especialista de primera.	3.1 Oficial / Especialista.
3.2 Oficial/Especialista de segunda.	
3.3 Oficial/Especialista de tercera.	3.2 Operador.
3.4 Peón.	
3.5 Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares.	3.3 Personal de limpieza.

ANEXO III

Tablas definitivas año 2021

	Tabla definitiva año 2021			
	Diario - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Hora - Euros
Personal Técnico				
Personal Técnico Superior.		1.622,12	24.331,80	13,75
Personal Técnico Medio.		1.438,41	21.576,15	12,19
Otro Personal Técnico.		1.315,02	19.725,30	11,14
Personal de Administración y Comercial				
Jefe/a de área.		1.406,50	21.097,50	11,92
Jefe/a de sección.		1.363,03	20.445,40	11,55
Personal Oficial de Primera.		1.201,48	18.022,20	10,18
Personal Oficial de Segunda.		1.110,33	16.654,95	9,41
Personal Auxiliar.		1.067,43	16.011,45	9,05
Personal de Reparto y/o autoventas.	35,19		16.011,45	9,05
Producción y Tareas Auxiliares				
Personal Oficial / Especialista.	36,04		16.398,20	9,26
Operador/a.	35,19		16.011,45	9,05
Personal de Limpieza				
Personal de Limpieza 01/01/2021 al 31/08/2021**.				7,59
Personal de Limpieza 01/09/2021 al 31/12/2021**.				7,64
Quebranto de moneda				
Cajero.		44,76		
Auxiliar de caja y cobradores/as.		33,22		
Dieta de comida y alojamiento				

** Adecuación al SMI vigente en 2021.

	Tabla definitiva año 2021			
	Diario	Mensual	Anual	Hora
	-	-	-	-
	Euros	Euros	Euros	Euros
Almuerzo.	13,89			
Desayuno.	5,03			
Alojamiento.	31,60			
Prima de domingos y festivos				
Jornada completa.	60,00			
Jornada no completa hasta 4 horas.	40,00			
Jornada no completa a partir de 4 horas *.	60,00			
Prima Navidad/Año Nuevo				
Jornada completa.	120,00			
Jornada no completa hasta 4 horas.	80,00			
Jornada no completa a partir de 4 horas *.	120,00			

** Adecuación al SMI vigente en 2021.

Tablas provisionales año 2022

	Tabla provisionales año 2022			
	Diario	Mensual	Anual	Hora
	-	-	-	-
	Euros	Euros	Euros	Euros
Personal Técnico				
Técnico Superior.		1.662,67	24.940,05	14,09
Técnico Medio.		1.474,37	22.115,55	12,49
Otros Técnicos.		1.347,89	20.218,35	11,42
Empleados Administrativos Comerciales				
Jefe de área.		1.441,66	21.624,90	12,22
Jefe de sección.		1.397,11	20.956,65	11,84
Oficial de Primera.		1.231,52	18.472,80	10,44
Oficial de Segunda.		1.138,09	17.071,35	9,64
Auxiliar.		1.094,12	16.411,80	9,27
Repartidores y/o autoventas.	36,07		16.411,85	9,27
Producción y Tareas Auxiliares				
Oficial / Especialista.	36,94		16.807,70	9,49
Operador.	36,07		16.411,85	9,27
Personal de limpieza				
Personal de Limpieza.				7,91**
Quebranto de moneda				

	Tabla definitiva año 2021			
	Diario – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Hora – Euros
Cajero.		45,21		
Auxiliar de caja y cobradores.		33,55		
Dieta de comida y alojamiento				
Almuerzo.	14,03			
Desayuno.	5,08			
Alojamiento.	31,92			
Prima de domingos y festivos				
Jornada completa.	60,60			
Jornada no completa hasta 4 horas.	40,40			
Jornada no completa a partir de 4 horas *.	60,60			
Prima Navidad/Año Nuevo				
Jornada completa.	121,20			
Jornada no completa hasta 4 horas.	80,80			
Jornada no completa a partir de 4 horas *.	121,20			

** Adecuación al SMI vigente en 2022.

DIRECCIONES DE UGT FICA

UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.or

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
Email: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.or

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2ª. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2ª Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2ª. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2ª. 15707. Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1ª. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4ª. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@pv.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

AFILIATE

AHORA TE TOCA

POR TUS DERECHOS

TÚ ELIGES

Pasar a la Ofensiva

Acabar con la Precariedad

Mejores Salarios

Calidad de Empleo

Más y mejor Industria

UGT



Industria,
Construcción
y Agro

FICA



AFILIATE

www.ugt-fica.org





Industria,
Construcción
y Agro

FICA

Convenio Colectivo Estatal de Industrias lácteas y sus derivados



Federación de Industria, Construcción y Agro

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid