

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito 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. Ambito 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, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- d) Laboratorios interprofesionales lecheros.

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. Ambito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores 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. Ambito temporal.

Los efectos del presente Convenio regirán durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el BOE.

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 2016.

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 2016.

No obstante, y en tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

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 de Industrias Lácteas y sus derivados. 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 aquellos trabajadores 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.

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 los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo (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 los trabajadores, 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, el trabajador 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.

El trabajador 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 el trabajador 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 los representantes sindicales.

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 un operario 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 los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores afectados 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 dos días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el artículo 21 del Convenio Colectivo.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre los representantes legales de los trabajadores 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 90 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Un trabajador no podrá ser obligado, 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 72 horas de antelación mínima, salvo casos de fuerza mayor. 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 los trabajadores.

Siempre que lo permita el calendario laboral, y de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o de los propios trabajadores de no existir tal representación, 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.

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.

Artículo 17. 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 consideran 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 trabajadores 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 fórmula siguiente:

Salario anual según se especifica en Anexo III

Horas jornada anual

x 1,50

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 1561/1995, de 21 de septiembre, Estatuto de los Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

Artículo 18. Servicio de reparto o distribución.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la empresa, 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, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima y/o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Artículo 19. Trabajo en cámaras.

El personal que trabaje habitualmente en cámaras de congelación con temperaturas inferiores a los -10° 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 del trabajador 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 del trabajador en la cámara.

CAPÍTULO IV.

Vacaciones – Licencias - Descanso semanal.

Artículo 20. Vacaciones.

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

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.

El importe correspondiente a este concepto se compondrá como mínimo, de Salario Base y Antigüedad.

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

Para que los trabajadores 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 los trabajadores 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 21. Licencias con retribución.

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá 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.
 - c) Por el fallecimiento, accidente ó enfermedad graves, hospitalización ó 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 ó 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 necesidad de atender personalmente asuntos de justificada urgencia: un día natural.
 - f) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador 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.

- g) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora

y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 3 veces al año.

Además de los permisos reseñados en los apartados anteriores, todos los trabajadores podrán disfrutar de dos días al año por asuntos propios. El disfrute de estos días, que no requerirá de justificación alguna, estará sujeto a las siguientes condiciones:

El empleado se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación al disfrute de esos días.

El disfrute de los dos días de asuntos propios 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 el trabajador.

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. No obstante lo anterior, las empresas que a fecha de la firma del presente acuerdo viniesen considerando el carácter recuperable de estos días, deberán realizar una adaptación progresiva de los mismos, de tal forma que a partir del 1 de enero de 2013 el disfrute de uno de los días anuales de asuntos propios, pasará a tener la consideración de día no recuperable. Y el segundo día adquirirá tal consideración, de no recuperable, a partir del 1 de enero del 2015.

Artículo 22. 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 mismo trabajador no podrá ser obligado 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 al trabajador con una antelación de cuatro días.

El trabajador disfrutará el descanso de ese día de trabajo durante la semana siguiente, salvo pacto individual en contrario.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas y sociales.

Artículo 23. Salario base.

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

Artículo 24. 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 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 25. 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 los trabajadores, ó los propios trabajadores interesados.

Artículo 26. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad ó quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador 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 27. Prima por domingos o festivos trabajados.

El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 37,87 euros para el año 2013.

Si la jornada realizada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo, el trabajador percibirá una prima de 25,25 euros, a partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe de la prima completa.

Dichas cantidades se revisarán con los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 28. Quebranto de moneda.

El Cajero, Auxiliar de caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 39,14 euros los primeros y 29,05 euros los dos últimos durante el año 2013.

Durante la vigencia del presente Convenio estas cantidades se revisarán en el mismo incremento pactado para los salarios.

Artículo 29. Seguro Colectivo de Accidentes.

1. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán un seguro colectivo de accidentes a favor de sus trabajadores.

La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será, con efectos de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E, la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €.

Gastos de sepelio: 2.200 €.

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 la viuda o hijos menores del trabajador que con él convivieren.

Artículo 30. Dietas de comida y alojamiento.

Los trabajadores 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 siguiente:

12,15 € almuerzo.
4,42 € desayuno.
27,62 € alojamiento.

Las cantidades anteriormente señaladas se revisarán con el incremento salarial pactado en cada año.

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 los representantes de los trabajadores la sustitución del sistema de dietas por el reembolso de los gastos que se justifiquen o por complementos de carácter fijo.

Artículo 31. Enfermedad común.

En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, como complemento la empresa abonará la diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja.

Para aquellos trabajadores 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 el trabajador permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 32. Enfermedad profesional o accidente laboral.

En caso de enfermedad profesional ó accidente laboral, las empresas, cuando se produzca incapacidad laboral, abonarán a los trabajadores 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 el trabajador permanezca de alta en la empresa, y por un máximo de 18 meses.

Artículo 33. 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 sus trabajadores. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejará en los Convenios Colectivos o pactos de empresa.

Artículo 34. Excedencia por maternidad.

Los trabajadores 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, ó en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, ó en su caso, de la resolución judicial ó administrativa.

Los trabajadores 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 el trabajador 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 ó 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 otro trabajador con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia.

Si los trabajadores 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 aquélla.

Artículo 35. Cláusula de inaplicación salarial.

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el convenio colectivo bajo las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.
- b) Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio.
- c) Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- d) Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Tramitación de la cláusula de descuelgue:

Plazos: Esta comunicación se producirá como máximo hasta el día 31 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 30 de abril.

Forma de comunicación: La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido: las empresas deberán presentar el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores, y en caso de no existir ésta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente durante la segunda quincena del mes de febrero y la primera quincena del mes de mayo, y resolverá, como máximo, durante el mes de marzo y mayo respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

Una misma empresa no podrá descolgarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

CAPÍTULO VI

Del personal

SECCIÓN 1ª. **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 36.

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, un trabajador que realice las funciones específicas de una

categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado 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 37. Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado 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 2ª. **GRUPOS PROFESIONALES.**

Artículo 38.

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 39.

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 Técnicos.
2. Grupo Administrativo y Comercial.
3. Grupo de Producción y tareas auxiliares.

Artículo 40.

Grupo de Técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.

c) Otros Técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Artículo 41. Definiciones de las anteriores categorías.

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores 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) Técnicos de grado medio: Son los 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 de los Técnicos superiores en su caso.

c) Otros Técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores 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 desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

Artículo 42.

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 comercial.

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 43.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 41 serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de Área o Sección: Son empleados que, provistos 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) Oficiales de primera: Son los empleados 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) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados 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 Oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados 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 Repartidores y/o autoventas, que se define en el artículo 44.

Artículo 44. Repartidores y /o autoventas.

Son los trabajadores 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 45. Personal de producción y actividades auxiliares.

Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos 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 46.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 45 serán:

Especialista u Oficial de primera: Son aquellos trabajadores que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que 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.

Especialistas u Oficiales de segunda: Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y 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.

Especialistas u Oficial de tercera: Son los trabajadores 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.

Peones: Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.

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 al trabajador, en razón de la que ostente.

SECCIÓN 3ª. **DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.**

Artículo 47. 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 los 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 48. Contratos Formativos.

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 el trabajador o 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 el trabajador o 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.

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Artículo 49. Contratos de Duración Determinada.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 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 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

Artículo 50. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo regulado en el art. 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, 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 número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador, podrá ampliarse, hasta un 40 % del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado.

Artículo 51. Contrato para Trabajos Fijos Discontinuos.

Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán 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 al trabajador o trabajadores afectados con una antelación de diez días laborables. Igualmente, se publicará en el tablón de anuncios, el correspondiente censo de trabajadores en orden de llamamiento. Así mismo, el mencionado censo deberá figurar en el anejo a que se refiere el artículo 55 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 el trabajador.

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 algún trabajador 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.

SECCIÓN 4ª. *DE LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.*

Artículo 52. Ascensos del Personal.

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizará por medio de concurso-oposición entre los integrantes de 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 los representantes de los trabajadores 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, 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 los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Artículo 53. Personal de libre designación.

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

Artículo 54. Relación de personal.

Las empresas confeccionarán y entregarán a los representantes de los trabajadores, 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 51 de acuerdo con lo establecido en el mismo, así como la de los trabajadores con contrato de formación y otros especiales.

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

Artículo 55. Garantías de la Formación

La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.

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

Artículo 56. Trabajadores disminuidos.

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

CAPÍTULO VII

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo 57.

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 los trabajadores.

Artículo 58.

En cuanto a representación y acción sindical en la empresa y elección del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del texto legal citado, si bien el número mínimo de trabajadores que señala dicho precepto queda fijado en doscientos.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 59.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados 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 e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación 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 los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores 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 los trabajadores.

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, 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 los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, 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 todos los trabajadores.

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 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

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

Artículo 60. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado 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 deducciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador.

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

Artículo 61. Excedencias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara 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 62. 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:

1ª 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.

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 sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

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.

2ª 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 e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3ª Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

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

5ª 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.

6ª 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 1º 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.

7ª 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 sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 63. Garantías.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado 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 del trabajador 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 a los demás representantes de los trabajadores, y al Delegado 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 los demás trabajadores, 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. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo podrán acumular entre sí las horas de crédito retribuidas a que se refiere el apartado anterior con los siguientes requisitos:

a) Tendrán que estar afiliados o ser miembros del mismo sindicato al momento de resultar elegidos.

b) Deberá ser notificada fehacientemente la empresa por el sindicato, antes de la finalización del trimestre natural, sobre los planes de acumulación de horas de crédito para el siguiente.

Artículo 64. 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 los trabajadores 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 65. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores 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 otro trabajador, 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 inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

ñ) 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 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.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) 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, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 66. Sanciones.

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

a) Por falta leve:

Amonestación verbal

Amonestación escrita

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) 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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, 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 trabajador 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 67. Prendas de trabajo.

Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzados adecuados cada seis meses cuando aquellos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos, cuando lo usen en su función.

Artículo 68. 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 los interesados 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 69. Cierre de empresas.

Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores 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, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

Artículo 70. Jubilaciones anticipadas.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años, o, que los hayan cumplido, siempre que se contrate un nuevo trabajador, en la forma y condiciones, y cumpliendo los requisitos que establece el Real Decreto 1194/1.985, de 17 de julio y disposiciones concordantes sobre la materia.

Artículo 71. Jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

Disposición adicional Primera: Incremento salarial.

Las partes pactan una subida salarial anual para la vigencia del presente convenio colectivo en el mismo porcentaje del IPC real establecido por el organismo nacional competente, para aquellas categorías cuyo salario sea al momento de elaboración de las correspondientes tablas anuales anexas al convenio, inferior a los 1.000 euros brutos de salario base mensual. En enero de cada uno de los años de vigencia del convenio la Comisión Paritaria elaborará unas Tablas provisionales aplicando un 1% de incremento sobre las tablas del año precedente, y cuando se conozca el IPC real para cada uno de los años de vigencia se incorporarán como anexo III los salarios definitivos para dicho año, cuyas diferencias de existir se abonarán en una sola paga de carácter retroactivo en cada uno de los ejercicios de vigencia del Convenio. En todo caso para este colectivo se garantizará

una subida del 2% en las Tablas salariales definitivas de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Para el resto de categorías, es decir aquellas cuyo salario sea al momento de elaboración de las correspondientes tablas anuales anexas al convenio, superior a los 1.000 euros brutos de salario base mensual la subida salarial anual quedará establecida en los siguientes términos:

- **Para el año 2013**, el aumento de los salarios pactados será el 0,6%, con una cláusula de actualización concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.
- **Para el año 2014**, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será del 0,6%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será del 1,5%.

Al no pactarse un componente adicional de salario variable, se aplicará la misma cláusula de actualización prevista para 2013.

En el caso de que opere la cláusula de actualización salarial para los años 2013 y 2014, la diferencia que se produzca será de aplicación tanto para la actualización de las tablas salariales definitivas correspondientes, como para el cálculo de los incrementos salariales del año siguiente, así como a los efectos

de pagos de atrasos con carácter retroactivo para los referidos años.

- **Para los años 2015 y 2016** se aplicará en materia de subida salarial, los nuevos acuerdos interconfederales para el Empleo y Negociación Colectiva u otros que los sustituyan; y de no existir se garantizará una subida anual del 0.6%.

Cuando se conozcan los datos de referencia anteriores y dentro del primer trimestre de cada uno de los años 2014, 2015, 2016, y 2017, la comisión paritaria elaborará las tablas definitivas, abonándose las diferencias, en una sola paga de carácter retroactivo en cada uno de los ejercicios de vigencia del convenio.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del convenio colectivo, Gobierno, sindicatos y patronal alcanzaran un pacto de Estado, o se aprobase alguna disposición normativa de carácter obligatorio y aplicación general que afectara a la negociación colectiva en materia de incremento / revisión salarial y otros aspectos de carácter laboral, las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen a estar y pasar por lo dispuesto en el referido pacto o norma, modificando lo que resultare necesario.

Como cláusula de garantía salarial las partes firmantes establecen que si al 1 de enero de 2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016.

En el supuesto de que con la aplicación de la cláusula de garantía anterior, algunas categorías pudieran llegar a tener en el año 2016 los mismos salarios, las partes firmantes adquieren el compromiso de establecer distintos salarios base para las categorías o grupos que integren las futuras tablas salariales que se negocien para el ejercicio 2017, que atiendan a la capacidad y profesionalidad necesaria para ostentar cada categoría.

Disposición adicional Segunda.

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 Tercera: 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, tres de UGT y tres de CC.OO).

Cada representación podrá acudir a las sesiones con Asesores 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 previstos en V Acuerdo Interconfederal, siempre con carácter voluntario.

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

Disposición Adicional Cuarta: Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria en materia de clasificación profesional compuesta por cuatro miembros designados por cada parte al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en un plazo no superior a un año. Al mismo tiempo, se adaptarán el resto de materias del texto del Convenio Colectivo que

tengan relación con el sistema de clasificación profesional que entren en contradicción con el nuevo sistema.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros designados por los sindicatos y cuatro miembros designados por las organizaciones empresariales, que en ambos casos hayan sido partes en la negociación del presente Convenio.

Disposición Adicional Quinta: 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 Sexta: 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.

Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados 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 ó cultura.

Disposición Adicional Séptima.

Las partes acuerdan que aquellas trabajadoras que expresamente lo soliciten podrán sustituir el derecho de reducción de jornada diaria por lactancia legalmente previsto por una acumulación del mismo que se disfrutará como permiso retribuido. El tiempo de disfrute y la duración de la referida acumulación deberá ser acordado expresamente entre la empresa y la representación legal de los

trabajadores, o directamente entre la empresa y la trabajadora solicitante”

Disposición Adicional Octava.

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.

Disposición Adicional Novena

En relación con el complemento de antigüedad, las partes negociadoras se comprometen a realizar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un estudio para comprobar el impacto en las empresas afectadas de dicho plus tanto en relación con el coste como a su repercusión en la estabilidad en el empleo. A la finalización del citado estudio las partes tomarán aquellas medidas que estimen necesarias.

Disposición adicional décima. Solución de Conflictos.

En relación con los procedimientos de solución autónoma de los conflictos previstos en V 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 transitoria primera.

En el anexo II de este Convenio se fija el cuadro de correspondencias entre los grupos y categorías existentes durante la vigencia del anterior Convenio y las que se establecen en el presente.

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 tercera para que ésta emita su dictamen que será obligatorio para las partes, en el caso de que sea unánime.

Disposición transitoria segunda.

Los incrementos de salario que puedan 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 tercera.

Las horas extraordinarias realizadas en el año 2013 y hasta la entrada en vigor del Convenio Colectivo, no devengarán atrasos como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados en el mismo. En el mismo sentido, no tendrá carácter retroactivo las mejoras introducidas respecto a lo dispuesto en los artículos 19, 29, 31, y 32.

Los atrasos correspondientes a los conceptos salariales del año 2013 se abonarán dentro del primer trimestre del 2014, una vez elaboradas las tablas salariales definitivas para dicho año.

ANEXO I

Garantía de Asistencia.

3.1. Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento. El asegurador garantiza las gestiones y gastos necesarios para el traslado del cadáver y los asegurados 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 los derechohabientes del asegurado fallecido 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 del asegurado 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 del asegurado, 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 los derechohabientes del asegurado fallecido.

3.2. Garantía de acompañante para repatriación de cadáver.– Los beneficiarios del asegurado fallecido 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.

3.3. Traslado en ambulancia, caso de accidente ocurrido en España.—El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancia precisos para trasladar al asegurado accidentado 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 los asegurados.

3.4. 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 del asegurado accidentado. Sólo las consideraciones de índole médica: Urgencia, estado del accidentado 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 médico designado por Asistencia tomará la decisión con el médico que trate al asegurado en el lugar del accidente. Todos los servicios serán otorgados y realizados bajo constante control médico.

3.5. 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 los asegurados hasta un límite del contravalor de 1.202,02 Euros por persona. En todo siniestro serán a cargo del asegurado 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 el asegurado participe en conflictos armados, civiles o militares, revueltas o insurrecciones.

Cuando las heridas se hayan producido como consecuencia de los efectos directos o indirectos del átomo.

Cuando el asegurado participe en cualquier tipo de «rallyes» o practique el alpinismo.

b) Las coberturas de repatriación sanitaria no surtirán efecto cuando las heridas sufridas por el asegurado 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.

3.6. Normas en caso de accidente que ocasione lesiones corporales.—Cuando el asegurado 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 del asegurado accidentado.

3.7. 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 los beneficiarios 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 el asegurado 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 1.995.

Grupo y categoría 1.996	Grupo y categoría 1.995
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.

ANEXO III

Tablas provisionales año 2013

	<i>Tabla provisional año 2013</i>			
	Diario	Mensual	Anual	Hora
PERSONAL TÉCNICO				
Técnico Superior		1.492,63 €	22.389,45 €	12,65 €
Técnico Medio		1.323,58 €	19.853,70 €	11,22 €
Otros Técnicos		1.210,04 €	18.150,60 €	10,26 €
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS COMERCIALES				
Jefe de área		1.294,23 €	19.413,45 €	10,97 €
Jefe de sección		1.254,21 €	18.813,15 €	10,63 €
Oficial de Primera		1.105,57 €	16.583,55 €	9,37 €
Oficial de Segunda		1.021,69 €	15.325,35 €	8,66 €
Auxiliar		902,68 €	13.540,20 €	7,65 €
Repartidores y/o autoventas*	30,48 €		13.868,40 €	7,84 €
PRODUCCIÓN Y TAREAS AUXILIARES				
Especialista u Oficial 1ª *	31,41 €		14.291,55 €	8,08 €
Especialista u Oficial 2ª *	30,96 €		14.086,80 €	7,96 €
Especialista u Oficial 3ª *	30,49 €		13.872,95 €	7,84 €
Peón *	30,00 €		13.650,00 €	7,72€
*En las categorías con retribución diaria para el cálculo anual de 2008 se ha tenido en consideración el carácter de año bisiesto, circunstancia que deberá tenerse en cuenta para las revisiones salariales de ejercicios posteriores.				
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Personal de Limpieza				6,62 €

QUEBRANTO DE MONEDA	
Cajero	39,14 €
Auxiliar de caja y cobradores	29,05 €

DIETA DE COMIDA Y ALOJAMIENTO	
Almuerzo	12,15 €
Desayuno	4,42 €
Alojamiento	27,62 €

PRIMA DE DOMINGOS Y FESTIVOS	
Jornada completa	37,87 €
Jornada no completa hasta 4 horas	25,25 €
Jornada no completa a partir de 4 horas	37,87 €