

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

6394 *Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (código de convenio n.º 99003175011981), que ha sido suscrito el 18 de diciembre de 2025, y finalmente subsanado mediante acta de 24 de febrero de 2026, de una parte, por la Federación Estatal de Industrias Lácteas (FENIL), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS**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:

- Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- Leches higienizadas envasadas, pasteurizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- Laboratorios interprofesionales lecheros.
- 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 2025 y el 31 de diciembre de 2028, 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 2028.

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 2028.

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.*

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento en la Industria Láctea y sus derivados.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2) del Estatuto de los Trabajadores; con las excepciones establecidas en los artículos 83) y 84) del referido texto estatutario.

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 23.000 euros anuales para 2025, y 24.000 euros anuales para el resto de vigencia del convenio. No obstante, no podrá aplicarse la absorción y compensación contra los conceptos económicos estructurales del convenio colectivo, las retribuciones variables pactadas y aquellas que retribuyan una especial responsabilidad.

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 treinta 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 64 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 para el año 2025 de 1.770 horas, para el año 2026 de 1.762 horas, para el año 2027 de 1.754 horas, y para el año 2028 de 1.746 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 reducción de jornada pactada, de aplicación durante la vigencia del convenio colectivo, de 24 horas en total, se pacta a cuenta o como anticipación a las futuras disposiciones legales que durante la vigencia del convenio venga a mejorar el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada anual, mensual o semanal.

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 90 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 90 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 en 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Asimismo, las horas extraordinarias realizadas en los 14 festivos anuales en caso de ser compensadas por tiempo de descanso se compensará con 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. Esta modificación respecto al régimen preexistente se aplicará con efectos de la fecha de publicación del convenio colectivo en el BOE.

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 °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 semanalArtículo 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/a 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 a 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 o inscribir formalmente pareja de hecho en el registro correspondiente quince días naturales. En caso de que la misma persona trabajadora haya disfrutado del permiso por inscripción de pareja con la misma persona no podrá disfrutar del permiso por matrimonio.

b) Por nacimiento de hijos: tres días laborables, 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) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto en función de las necesidades de cuidado de la persona que lo motiva y siempre que dure el hecho causante.

d) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. En el supuesto de que dicho desplazamiento sea superior a 90 km el permiso se incrementará en un día natural adicional.

Para fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acredite de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días. Los 5 primeros laborables y los restantes naturales de los cuales serán exclusivamente retribuidos hasta los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo

anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir, y que se computarán en días naturales.

Los días por fallecimiento deberán disfrutarse de forma continuada.

e) Por traslado de domicilio habitual: un día laborable.

f) Por el tiempo indispensable que precise la persona trabajadora para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) 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.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, asimismo para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

n) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 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, al menos, tres días laborables de antelación al disfrute de esos días. La empresa deberá contestar a la petición dentro de los dos días laborables posteriores.

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.

Salvo pacto con la empresa individual o colectivo estos días 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, cuando la petición atienda al fallecimiento de familiares de tercer grado no será necesario preaviso ni podrá producirse una negativa a su disfrute por parte de la empresa.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, todas las licencias recogidas en el presente artículo, salvo las mejoras en los permisos determinados expresamente en días naturales y las situaciones en que expresamente se permita el inicio en día distinto, iniciarán su disfrute el primer día laborable posterior al hecho causante.

Todas las licencias 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.

Una 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.

El incremento anual de las tablas salariales queda pacta en los términos siguientes:

Para 2025, 3,0%.

Para 2026, 2,8%.

Para 2027, 2,8%.

Para 2028, 2,8%.

No obstante, en los porcentajes pactados se establece una garantía anual para los supuestos en que el IPC real sea superior al porcentaje de subida inicialmente pactado, pero con el límite del 1% adicional, para 2025, tanto a tablas como atrasos; y con el límite de 1,2% adicional, tanto para tablas como atrasos para el resto de vigencia del convenio. Es decir, en caso de que el IPC real anual sea superior a la subida pactada para cada uno de los ejercicios, la subida real de la tabla y los atrasos quedarán topados al 4%.

Adicionalmente se pacta una cláusula de actualización salarial para el cómputo cuatrianual de vigencia del convenio colectivo, de tal forma que, en caso de que la suma de los IPC reales acumulados de los años 2025, 2026, 2027 y 2028 fuese superior al incremento salarial aplicado en el referido periodo, el exceso de porcentaje diferencial se aplicará a las tablas definitivas a 31 de diciembre de 2028, con el único objeto de dicha base sea sobre la que se calculen los salarios de 2029 y sin que proceda el devengo de atrasos.

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, que serán establecidas por la comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo.

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 las siguientes primas:

- 75 euros para el año 2025.
- 80 euros para el año 2026.
- 85 euros para el año 2027.

A partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe de la prima completa, y si la jornada trabajada en domingo o festivo no fuese completa, es decir hasta 4 horas de trabajo, la persona trabajadora percibirá una prima de:

- 50 euros para el año 2025.
- 54 euros para el año 2026.
- 57 euros para el año 2027.

Si la jornada se realiza los días de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero), la prima será de 150 euros. Y para jornadas de hasta 4 horas de 100 euros.

Para 2028, se revisarán los importes con el incremento salarial pactado para ese año de vigencia del convenio.

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 enfermedad profesional y accidentes, cualquiera que sea su naturaleza, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, a favor de las personas trabajadoras de sus plantillas.

La cobertura de dicho seguro de carácter general y no solamente laboral será la siguiente:

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

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad derivada de enfermedad común: 24.000 euros.

Gastos de sepelio: 3.000 euros.

La garantía de cobertura de la enfermedad profesional será exigible desde la fecha de publicación del convenio colectivo en el BOE.

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/a 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 para 2025 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 2026 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.

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 100 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. Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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 53 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquella.

Artículo 37. *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 del 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 siete 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 38.

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 39. *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 40.

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 41.

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 42.

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 43. *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 actual titulación de Grado más Máster, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma función 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 Grado, 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 44.

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 45.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 44 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 46.

Artículo 46. *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 47. *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 48.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 47 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 prorata 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 49. 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 50. Contratos Formativos.

El régimen jurídico de aplicación a los contratos formativos 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.

Artículo 51. Contratos de Duración Determinada.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurran 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.

Artículo 52. 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 53. 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 56 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 o por cualquier otro medio que la persona trabajadora haya autorizado.

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 llamada 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 54. Ascensos del personal.**

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizarán 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 designará 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 55. *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 56. *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 53 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 57. *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 58. *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 destinarles 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 59.

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 60.

En relación con 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 61.

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 62. *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 63. *Excedencias.*

Podrán solicitar la situación de excedencia aquellas personas trabajadoras en activo que ostentarán 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 64. *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 porque 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 65. *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 ejercerá 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.

6. Se permite la acumulación anual de horas sindicales a los delegados de las secciones sindicales en las empresas de más de doscientas personas trabajadoras de plantilla, con el resto de la RLPT de su misma Organización Sindical sin rebasar el crédito sindical anual, y siempre que se notifique fehacientemente a la empresa por la sección sindical, antes de la finalización del año natural, sobre los planes de acumulación de horas de crédito para el año siguiente.

Artículo 66. *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 67. *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, así como el acoso al colectivo LGTBI.

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 68. 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 69. 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 70. Vigilancia de la Salud.

Las empresas vendrán obligadas a establecer lo necesario para que todo su personal tenga, 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 71. *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 irrecurable, 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 72. *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 73. *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 74. *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 75. *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.

Artículo 76. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

Las empresas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales deberán aplicar a todas las personas trabajadoras que le afecte el presente convenio colectivo, sin perjuicio de la prioridad de aplicación de los protocolos existentes en las empresas que hayan sido acordados a través de un proceso de negociación colectiva en el seno de la empresa, el protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos que constituya anexo VI del presente convenio.

CAPÍTULO XI

Artículo 77. *Disposiciones en materia de igualdad del colectivo LGTBI.*

Las empresas asumirán como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal. En consecuencia manifiesta estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o

convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

A tales efectos las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán aplicar en sus políticas internas los siguientes principios y medidas:

- Las personas trabajadoras de las plantillas de las empresas del sector tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente con independencia de la identidad de género y orientación sexual.

- Las empresas garantizarán el trato igualitario a las personas LGTBI y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.

- Las empresas utilizarán en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

- Las empresas fomentarán el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.

- Las empresas fomentarán entre su plantilla el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI y la diversidad familiar.

- Las empresas y sus plantillas se dirigirán a las personas trabajadoras con el nombre y el género con los que se identifiquen las mismas en cualquier tipo de comunicación tanto oral como escrita.

- Las empresas promoverán mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI en aquellos ámbitos y toma de decisiones que les incumban.

- Las empresas garantizarán los derechos de las personas trabajadoras LGTBI relacionados con sus parejas/familias, con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se pudieran establecer.

- Formación, sensibilización y lenguaje: Las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio incorporarán, dentro de sus acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso, contenidos específicos de sensibilización y formación dirigidos a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI, incluyendo expresamente la diversidad afectivo-sexual, familiar y de identidad y expresión de género, así como la prevención de conductas discriminatorias y de acoso relacionadas con dichas circunstancias.

- Las empresas adoptarán criterios de comunicación inclusiva y respetuosa, que se proyectarán sobre circulares, anuncios, documentación interna, promoviendo el uso de fórmulas no estigmatizantes y no discriminatorias y que eviten cualquier tratamiento verbal o escrito que suponga menosprecio, burla o señalamiento por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

- Las empresas se comprometen a asegurar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, de modo que el acceso al empleo, la permanencia, la promoción y el disfrute de condiciones de trabajo se desarrollen en condiciones de igualdad de trato y no discriminación, evitando cualquier práctica o conducta que pueda suponer exclusión, estigmatización, hostilidad, humillación o trato degradante. El deber alcanza tanto a las relaciones entre personas trabajadoras como a las interacciones con mandos intermedios, personal directivo y, cuando resulte aplicable, con personal de contratas, subcontratas o terceras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.

- A los efectos de los permisos retribuidos y beneficios sociales previstos en este convenio, se reconocerá la misma consideración a los matrimonios y a las parejas de hecho, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

– Asimismo, las empresas reconocerán la diversidad familiar en relación a todos los permisos relacionados con el cuidado, hospitalización o fallecimiento y se aplicarán garantizando la igualdad de derechos sin discriminación por la estructura familiar.

– Ninguna persona trabajadora podrá ser penalizada en los beneficios sociales establecidos en las empresas por razón de su orientación sexual o identidad de género.

– Las empresas a los efectos de prevenir y garantizar dicha igualdad real y efectiva de los derechos de las personas trans y LGTBI se dotarán con un protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que constituye anexo V del presente convenio.

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 el VI acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

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 el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), 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. *Comisión Mixta de Clasificación Profesional.*

Se crea una Comisión Mixta de Clasificación Profesional integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio, a los efectos de trabajar una nueva clasificación profesional que deberá estar lista para la fecha de pérdida de vigencia del presente convenio. Esta comisión deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio colectivo en el BOE.

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 con la clasificación del personal el artículo 47 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 48.

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 48.

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.

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:

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

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

Quando la persona asegurada participe en cualquier tipo de «rallies» 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.

Grupo y categoría 1996		Grupo y categoría 1995	
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.		
3.1	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 provisionales año 2025

	Tabla provisional año 2025			
	Diario – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Hora – Euros
<i>Personal Técnico</i>				
Personal Técnico Superior.		1.925,92	28.888,80	16,32
Personal Técnico Medio.		1.707,81	25.617,15	14,47
Otro Personal Técnico.		1.561,32	23.419,80	13,23
<i>Personal de Administración y Comercial</i>				
Jefe/a de área.		1.669,93	25.048,95	14,15

	Tabla provisional año 2025			
	Diario – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Hora – Euros
Jefe/a de sección.		1.618,31	24.274,65	13,71
Personal Oficial de Primera.		1.426,51	21.397,65	12,09
Personal Oficial de Segunda.		1.318,28	19.774,20	11,17
Personal Auxiliar.		1.267,34	19.010,10	10,74
Personal de Reparto y/o autoventas.	41,78		19.009,90	10,73
<i>Producción y Tareas Auxiliares</i>				
Personal Oficial/Especialista.	42,79		19.469,45	11,00
Operador/a.	41,78		19.009,90	10,73
Personal de Limpieza.				9,37
<i>Quebranto de moneda</i>				
Cajero.		51,65		
Auxiliar de caja y cobradores/as.		38,33		
<i>Dieta de comida y alojamiento</i>				
Almuerzo.	18,00			
Desayuno.	6,00			
Alojamiento.	60,00			
<i>Prima de domingos y festivos</i>				
Jornada completa.	75,00			
Jornada no completa hasta 4 horas.	50,00			
Jornada no completa a partir de 4 horas *.	75,00			
<i>Prima Navidad/Año Nuevo</i>				
Jornada completa.	150,00			
Jornada no completa hasta 4 horas.	100,00			
Jornada no completa a partir de 4 horas *.	150,00			

ANEXO IV

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o por razón de sexo y acoso moral

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 moral: 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 acoso moral, 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 razón de sexo o acoso moral, 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 moral. 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.

ANEXO V

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas).

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

I. Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

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 por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar ante la 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 veinte días. 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.

ANEXO VI

Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos

El presente protocolo tiene como finalidad establecer una serie de medidas de actuación, prevención y reacción ante la declaración o existencia de catástrofes naturales, fenómenos meteorológicos adversos, situaciones de imposibilidad de acceso al centro de trabajo o tránsito por vías de circulación necesarias, o cualquier otro evento de fuerza mayor declarado por las autoridades competentes que pueda afectar al desempeño de las actividades laborales del personal incluido en este convenio colectivo. Su objetivo principal es garantizar la seguridad, la salud y los derechos laborales de las personas trabajadoras, ante este tipo de situaciones, conforme a las obligaciones legales vigentes y las especificaciones del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, así como de la normativa sectorial y general aplicable.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras que le afecte el presente convenio colectivo, sin perjuicio de la prioridad de aplicación de los protocolos existentes en las empresas que hayan sido acordados a través de un proceso de negociación colectiva en el seno de la empresa.

Situación de emergencia

Se considerará la existencia de una situación de emergencia en el ámbito del presente protocolo cuando la autoridad competente establezca recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento por motivos de catástrofe, fenómeno meteorológico adverso, riesgo grave e inminente u otros motivos contemplados en la norma y que impliquen situaciones que pongan en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras en caso de permanecer en el centro de trabajo o en el desempeño de su actividad.

A tales efectos las empresas informarán con la máxima urgencia a sus plantillas por los medios habituales internos (correo electrónico, página web, tablón de anuncios, mensajería corporativa, u otros), y asegurándose de que la información que seguidamente se enumera llega a las personas trabajadoras:

1. Ámbito territorial o geográfico afectado.
2. Tiempo estimado de duración de la situación.
3. Requisitos y medidas a observar.
4. Contactos de emergencia y canal para comunicar las incidencias que puedan sufrir las personas trabajadoras.
5. Posibilidad de ausentarse bajo el ejercicio del permiso retribuido legalmente previsto para estos casos, de un máximo de cuatro días, para aquellas situaciones en las que, como consecuencia de catástrofes, fenómenos meteorológicos adversos, o situaciones de riesgo grave e inminente, las personas trabajadoras no puedan acceder al centro de trabajo, o se vea impedida su asistencia por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento. Dicho permiso se extenderá a los supuestos de imposibilidad de transitar por las vías necesarias para acudir al trabajo o acceder al puesto de trabajo. El ejercicio del permiso en caso de no ser establecido por la empresa deberá ser avisado por la persona trabajadora a la empresa y justificada la concurrencia de la causa del disfrute por los medios que resulten posibles teniendo en cuenta cada situación concreta.
6. Prolongación del permiso y situación posterior. Transcurridos los cuatro días citados, el permiso se prolongará automáticamente hasta que desaparezcan las circunstancias que justifiquen la imposibilidad de acudir al centro de trabajo, sin merma de retribución, hasta un máximo de tiempo razonable, que será determinado en función de la persistencia de la causa. No obstante, la empresa podrá optar, si la causa persiste, por aplicar la suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor conforme al procedimiento legal.
7. Prioridad del trabajo a distancia. Para aquellos casos en que la actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora permita el trabajo a distancia en la situación de emergencia creada, la empresa, de modo preferente, establecerá el trabajo a distancia durante el período de afectación, asumiendo la obligación de proporcionar los medios, equipos y herramientas adecuados.

Durante todo el proceso de implementación del protocolo las empresas informarán y consultarán a la representación legal del personal, en caso de existir ésta, y habilitará mecanismos para la participación en la activación del protocolo de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud, quienes podrá emitir recomendaciones adicionales o alertar de situaciones de especial riesgo para la plantilla.

Durante el tiempo de activación del protocolo no podrá imponerse a las personas trabajadoras modificaciones sustanciales de sus condiciones laborales, ni tampoco se podrá producir la pérdida de derechos por causa de las ausencias motivadas por las

situaciones de catástrofe, fenómenos meteorológicos o las decisiones de la autoridad en la situación de riesgo.

Cualquier medida adicional que se pudiera implementar en el marco de activación del protocolo y que implique alteración relevante de las condiciones laborales, distinta de las aquí previstas, deberá tratarse a través de los procedimientos legales de modificación sustancial de condiciones de trabajo, con especial atención al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en todo caso acordarse con la representación legal de los trabajadores, o en su defecto que no hay representación legal de los trabajadores, con las propias personas trabajadoras.