



Administración Autonómica

NÚMERO 2025048127

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS LÁCTEAS GRANADA S.L.U.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS LÁCTEAS GRANADA S.L.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA S.L.U (Con código de Convenio 18001961012004), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 2 de septiembre de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 8 de septiembre de 2025

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL,

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la empresa INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L. U. y la representación de los trabajadores formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

CAPITULO PRIMERO

APLICACIÓN

ARTICULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U. en Granada, Camino de Purchil número 66.

ARTICULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de Enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre del año 2027, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con 15 días de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de 15 días desde la denuncia del convenio, se constituirá la mesa negociadora y se establecerá un calendario de negociación continuado.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as que preste sus servicios a la empresa, así como a los/as desplazados/as en comisión de servicios.

ARTICULO 4.- EXCLUSIONES

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo y Ejecutivo en razón de sus especiales características.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que

fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y Tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS

A) COMISION DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán en caso de conflictos colectivos al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA nº 48 de 23-4-96). En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos individuales, previsto en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (B.O.J.A. nº 68 de 8-4-2005), teniendo el carácter de trámite preceptivo previo a la vía jurisdiccional, de conformidad con lo

establecido en el Acuerdo Interprofesional de 6 de Febrero de 2009 (B.O.J.A. nº 51 de 16-3-2009)

B) COMISION DE FORMACIÓN

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicho Comité. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo.

Las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de la Comisión de Formación y en el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa serán con cargo al crédito horario de cada miembro, sin que dichas reuniones, en ningún caso, provoquen créditos horarios superiores a los legalmente establecidos.

Cuando esta comisión de formación sea requerida por la empresa para tratar cualquier asunto de su competencia, el tiempo necesario correrá a cargo de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Transmitir al Departamento de Recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.
- Proponer al Departamento de Recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.
- Recibir información previa relativa a los planes de formación del personal afectado por el presente convenio.
- Informar al personal.
- Seguimiento del Plan de Formación del personal afectado por el presente convenio.

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.
- Posibles reconversiones profesionales.
- Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

C) COMISION DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Comisión Paritaria de Igualdad deberá velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión estará formada por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

La Comisión de Igualdad tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Concretar los objetivos o metas para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho Centro de trabajo, en relación a las siguientes materias:
 - Retribución.
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Promoción y formación.
 - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
 - En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.
 - Cualquier otra materia que las partes determinen.
2. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integra el Plan de igualdad.
3. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
4. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La comisión se reunirá obligatoriamente, como mínimo, una vez cada cuatrimestre y el crédito horario corresponderá a cargo de cada miembro de la misma.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

En cumplimiento del Art. 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores/as, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes, respetará siempre los cometidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores)

CAPITULO TERCERO

DEL PERSONAL

ARTÍCULO 10.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo o de plantilla
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACION GENERAL

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- 1.- Personal Directivo.
- 2.- Personal Técnico.
- 3.- Personal Administrativo.
- 4.- Personal de Fábrica.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL DIRECTIVO

Estarán incluidas en esta categoría las personas que desempeñen funciones de Dirección.

ARTÍCULO 13.- PERSONAL TÉCNICO

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Técnico Especializado.
- Técnico no titulado.

Jefe de Sección
Encargado.
Oficial de Laboratorio.
Auxiliar de Laboratorio.
Técnico Calidad Industrial.
Oficial Liberación de Producto.

ARTICULO 14.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico de Administración
Oficial Técnico de Administración
Oficial de Administración
Especialista de Administración
Auxiliar de Administración.

ARTICULO 15.- PERSONAL DE FÁBRICA

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) FABRICACIÓN

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Oficial Máquina de Fábrica
- Operador Máquina de Fábrica
- Ayudante de Operador de Máquina
- Peón
- Especialista en Formación

B) MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

- Jefe de Sección
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Ayudante de Mantenimiento
- Peón
- Especialista en Formación

C) ALMACENES

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Almacenero
- Piloto de Silo.
- Carretillero
- Preparador de Picking
- Ayudante de Almacenes
- Peón
- Especialista en Formación

D) LABORATORIO

- Encargado de Sección
- Oficial de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio
- Peón
- Especialista en Formación

E) CALIDAD INDUSTRIAL

- Técnico Calidad Industrial
- Oficial Liberación de Producto

ARTÍCULO 16.- CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

ARTÍCULO 17.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS.

PERSONAL DIRECTIVO

En esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la Empresa.

PERSONAL TÉCNICO

- Técnico Superior

Es el personal que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio

Es el personal que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Especializado/ Técnico no titulado

Es el personal que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

PERSONAL DE FÁBRICA

Categorías de Fabricación

- Jefe/a de Sección

Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como del buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

- Encargado/a

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Sección o Jefes de Producción, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones.

- Oficial de Máquina de Fábrica

Es el personal que conoce varias de las etapas del proceso productivo, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Jefe de Producción, Jefes de Sección o Encargados; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios.

- Operador de Máquina de Fábrica

Es el personal que conoce el manejo y control de una o varias máquinas productivas, fundamentalmente de un mismo proceso productivo, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas.

- Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica

Es el personal que presta misiones de ayuda en las distintas secciones, pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones.

- Peón

Es el personal, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios, así como labores auxiliares de cualquier tipo.

-Especialista en Formación

Es el personal que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

- Jefe/a de Sección

Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, de un determinado servicio, a las órdenes del supervisor de mantenimiento, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal.

- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el personal que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Estos oficios pueden ser: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el personal conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección. Los oficios desempeñados pueden ser de: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el personal que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

- Peón

Es el personal, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

- Especialista en Formación

Es el personal que sin tener una formación profesional previa, es contratado/a con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Almacenes

- Jefe/a de Sección

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe/a de Almacén, tiene conocimientos completos de las distintas funciones que se desarrollan en los almacenes de envases y productos, y lleva su control.

Es responsable de todo el personal de los mismos y vigila y distribuye el trabajo. Lleva, asimismo, las funciones burocráticas necesarias para el control total de los almacenes.

- Encargado/a

Es el mando intermedio que, a las órdenes del Jefe/a de Sección, Jefe/a de Almacenaje, Jefe/a de Expediciones o Jefe/a de Almacenes, vigila, comprueba, cuenta las mercancías que se despachan en los muelles y las recibe de las líneas productivas, siendo responsable de las cantidades, rapidez y buena estiba de las cargas. Lleva, asimismo, funciones burocráticas necesarias para el perfecto control de los productos expedidos y almacenados, control de stock y recuento de materias primas, siendo responsable de la disciplina y el trabajo del personal bajo su mando.

- Almacenero/a

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje y colocación de estanterías, así como el registro en los libros correspondientes del movimiento

que haya habido durante la jornada. Realiza misiones de control de devolución de envases, como la de determinadas cargas de productos; presta ayuda a las misiones burocráticas necesarias para la buena marcha de los respectivos almacenes y cámaras frigoríficas de producto terminado.

- Piloto de Silo

- Es el trabajador/a que vigila y recibe paletas de las líneas productivas siendo responsable del enfardado y etiquetado de toda la producción para su posterior almacenaje. También es el responsable de suministrar a las rampas de expediciones, tanto manual como AGV las mercancías necesarias. Conoce todas las etapas de las líneas de almacenaje y expedición automática actuando sobre maquinaria y sistemas de control, realizando funciones a distintos niveles verticales, sobremesas transportadoras y transelevadores.

- Carretillero/a

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de las carretillas elevadoras, transporta, almacena, carga y descarga los vehículos de transporte, retira de las líneas de producción y abastece a las mismas de productos terminados, envases, pallets, etc., siendo responsable de los productos y materias primas que manipula y del buen trato y mantenimiento de sus vehículos.

- Preparador/a Picking

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de los equipos de gestión de almacén de producto terminado prepara pedidos y transformaciones de formatos en función de las solicitudes de cada cliente, respetando y contralando las fechas de pedido así como garantizando la integridad del producto durante su manipulación, manteniendo el orden y limpieza de su zona de trabajo.

- Ayudante de Almacén

Es el trabajador/a que, dentro del almacén, realiza diversas misiones, de mayor responsabilidad que las asignadas a los peones, pero que no llega a la complejidad de las realizadas por los Almaceneros/as.

- Peón

Es el personal que es contratado/a para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación

Es el personal que sin tener una formación profesional previa, es contratado/a con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Laboratorio

- Encargado/a

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe/a de Laboratorio, tiene amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, siendo de su responsabilidad la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio.

- Oficial de Laboratorio

Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del Jefe/a de Laboratorio o Encargado/a, tiene amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

- Auxiliar de Laboratorio

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando a los oficiales en sus funciones, o sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones.

- Peón

Es el trabajador/a, que es contratado/a para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

-Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado/a con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Calidad Industrial

-Técnico Calidad Industrial

Es el personal que vela por los estándares de calidad de los productos, así como, promover la cultura de calidad preventiva y la mejora en los procesos de producción.

-Oficial Liberación de Producto

Es el personal que asiste al/la Responsable de Calidad Industrial en aspectos operativos de la gestión de la Calidad Industrial en la planta.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categorías del Personal Administrativo

- Técnico de Administración

Es el mando intermedio que, provisto o no de poderes y en dependencia directa de los Jefes/as de Administración, dirige, coordina y controla la actividad de varias secciones o dependencias, a cuyo frente figuran Oficiales Técnicos de Administración, asignando y distribuyendo el trabajo de éstos.

- Oficial Técnico de Administración

Es el trabajador/a que dependiendo del Técnico de Administración, o del Jefe/a de Administración, dirige secciones o dependencias que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades. En algunos casos que la sección o dependencia lo exijan, podrá contar con auxiliares bajo su mando directo.

- Oficial de Administración

Es el trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exige una iniciativa e independencia determinada, pudiendo, en algunos casos, complementar los trabajos de los oficiales técnicos administrativos.

- Especialista de Administración

Es el trabajador/a que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones administrativas con iniciativa y responsabilidad restringida.

- Auxiliar de Administración

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas como comprobar existencias, etc.

ARTÍCULO 18.- CATEGORIAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

El encuadramiento de los trabajadores/as en un Nivel Retributivo se llevara a cabo de conformidad con la siguiente tabla, otorgándole la máxima importancia y valor añadido a la permanencia ininterrumpida de un trabajador/a en la empresa con independencia de la modalidad contractual del trabajador/a.

Puesto de trabajo Jefe/a Sección:

NIVEL 1- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Encargado/a:

NIVEL 2- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo: Oficial Máquina Fábrica, Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Oficial Laboratorio, Almacenero/a y Piloto de Silo, Oficial Liberación de Producto:

NIVEL 6- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- durante el 4º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 3- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Operador Máquina Fábrica, Oficial 2ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Auxiliar de Laboratorio, Preparador/a Picking y Carretillero/a:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 3er año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 4º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Ayudante Máquina Fábrica, Ayudante Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Ayudante de Almacenes:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 3er año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 4º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Peón:

NIVEL 7- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo: Técnico de Administración:

NIVEL 15- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 13- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 13- durante el 3er año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 12- durante el 4º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 11- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Oficial Técnico de Administración, Oficial Técnico Calidad Industrial:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 13- durante el 4º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 12- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Oficial de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 13- durante el 4º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 13- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Especialista de Administración:

-

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida
NIVEL 15- desde el 5º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Auxiliar de Administración:

NIVEL 17- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida

ARTÍCULO 19.- INGRESOS Y ASCENSOS

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Como norma general las vacantes y puestos de nueva creación que no sea mando intermedio, serán cubiertas por el personal que al menos haya acumulado una permanencia ininterrumpida de 1 año en la empresa, siempre que dicho personal reúna las características exigidas para el puesto y supere las pruebas teórico prácticas y psicotécnicas correspondientes.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la remuneración, turnos y horarios, serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Las ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, teniendo preferencia para cubrir dichas vacantes, aquellos que hayan realizado los cursos de formación voluntaria obteniendo a través de la misma, la formación específica, para cubrir el puesto, y siempre que no exista personal de la misma categoría que pueda cubrir dicha vacante o ausencia. En dicho supuesto no será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 23 del presente Convenio Colectivo, en cuanto al reconocimiento o adquisición de la superior categoría trascurridos los plazos establecidos en dichos artículos.

En el intervalo de tiempo en el que se determina si la ausencia o vacante provisional es de larga duración (más de 60 días), y durante el periodo que se lleven a cabo los trámites para cubrir las vacantes definitivas, podrá cubrirse el puesto mediante empresas de trabajo temporal, en los términos pactados en el Acta Complementaria del presente Convenio Colectivo o mediante contratos de duración determinada.

Las vacantes que se produzcan con carácter definitivo, derivadas por despido firme, jubilación, defunción o incapacidad total o absoluta, de puestos de trabajo que no sean objeto de amortización y que no sean de libre designación de la Dirección, siempre que no exista personal de la misma categoría que reúna la formación específica para cubrir el puesto, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior que reúna las características para el puesto excepto para las vacantes por jubilación parcial (contrato de relevo), mediante:

- a) Prueba de aptitud.
- b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años el 35%.

- Entre 16 y 20 años, ambos inclusive, el 30%.
- Entre 11 y 15 años, ambos inclusive, el 25%.
- Entre 6 y 10 años, ambos inclusive, el 20%.
- Por tiempo inferior a 6 años, el 10%.

c) Las horas que el trabajador/a hubiera realizado en sustitución de una vacante provisional independientemente de la causa de la misma, utilizando el siguiente baremo:

- Más de 240 horas el 15%.
- Entre 200 y 240 horas, ambos inclusive, el 12%.
- Entre 170 y 199 horas, ambos inclusive, el 9%.
- Entre 150 y 169 horas, ambos inclusive, el 6%.
- Entre 100 y 149 horas, ambos inclusive, el 3%.

d) Realización de los cursos de formación voluntaria del puesto de trabajo que se pretende cubrir, será el 15 % de la calificación.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa, Secciones Sindicales y tableros de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el personal de la sección de sexo minoritario de la misma, de mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico de empresa.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa, siempre que supere igualmente dichas pruebas de aptitud.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores/as de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán juzgadas por un Tribunal que estará compuesto por cuatro miembros; la Dirección designará dos representantes en este Tribunal y el Comité de Empresa otros dos, entre sus miembros o entre los trabajadores/as de la sección respectiva de igual o superior categoría a la vacante a cubrir.

El Tribunal determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Las vacantes que se produzcan por jubilación parcial serán cubiertas por personal ajeno a la empresa o por personal con

contrato temporal en la empresa para la formalización del contrato relevo, conforme a la normativa legal vigente.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, cuando se produzca una vacante por baja definitiva en la empresa que corresponda a un puesto de trabajo correspondiente a la categoría de Jefe/a de Sección o Encargado/a, y siempre que durante la duración de la ausencia o vacante provisional dicho puesto haya sido ocupado por un mismo trabajador/a por un período acumulativo durante más de 18 meses en un período de 24 meses consecutivos, excluido el periodo vacacional y el permiso por reducción de jornada, y dicho puesto no fuese objeto de amortización, se le reconocerá la categoría correspondiente al trabajador/a que venía desempeñando dichas funciones en el periodo establecido.

Si la baja definitiva del trabajador/a objeto de sustitución, se produjese antes de que se pudiera aplicar el cómputo de 18 meses establecido anteriormente, para que al trabajador/a se le reconozca la categoría por sustitución deberá haber realizado las funciones del puesto al menos por un período acumulativo durante más de 12 meses en un período de 18 meses consecutivos, excluido el período vacacional y el permiso por reducción de jornada.

ARTÍCULO 20.- CONTRATACIÓN.

La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación en igualdad de condiciones y méritos atendiendo únicamente a criterios profesionales. Procurando la paridad en la misma.

La contratación se hará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación así como lo establecido en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados a excepción de los contratos formativos, que atenderán a las mejoras dispuestas en el presente convenio.

CONTRATOS FORMATIVOS.

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

A) Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución para la persona trabajadora con contrato en prácticas será el 100% de la cuantía establecida en la Tabla Anexo I, para el nivel retributivo que le corresponda según lo establecido en el artículo 18 del presente convenio, atendiendo a las funciones desempeñadas, y 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: el 100% de la cuantía establecida en la Tabla Anexo I, para el nivel retributivo que le corresponda según lo establecido en el artículo 18 del presente convenio, atendiendo a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato.

Las personas trabajadoras acogidas a contratos de prácticas o formación, se regirán por la legislación vigente en cada momento, salvo

en las mejoras recogidas específicamente en este convenio colectivo.

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será de aplicación lo establecido en la Legislación vigente en lo que pueda ser de aplicación, así como los beneficios o incentivos contemplados en la Legislación correspondiente.

CAPITULO CUARTO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 21.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El sistema de retribución de INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S. L.U. comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Puesto.
- d) Complemento Personal.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTO DE PUESTO

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, y dependiendo de la valoración del puesto desarrollado, se retribuye directamente cada puesto de trabajo con una cantidad fija que se denomina complemento de puesto según Tabla Anexa II.

El Complemento de puesto se corresponde con los niveles de valoración que figuran en las tablas anexas, que se percibirá durante el período en que el trabajador/a desempeñe puestos del mismo nivel.

ARTICULO 23.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1) El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, y que no responda a las circunstancias contempladas en el artículo 17 del presente convenio, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más. En el supuesto previsto en el párrafo

precedente, el trabajador tendrá derecho a que se le encuadre en el Nivel Retributivo que corresponda en función de la categoría profesional superior, considerándose a esos efectos asimismo el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador/a en la categoría profesional que tuviese reconocida hasta ese momento

- 2) Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.
- 3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, teniendo en cuenta a estos efectos a la hora de determinar dicha diferencia retributiva el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador/a en la categoría profesional que tuviese reconocida
- 4) Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con carácter general, excepto por vacaciones que el plazo podrá ser hasta de treinta días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.
- 5) En los supuestos de ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que se otorgue el derecho a la consolidación del puesto ocupado, aunque sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

ARTÍCULO 24.- REVISIÓN SALARIAL

Año 2025: Se establece el incremento de un 2% de todos los conceptos salariales para 2025. Adicionalmente, para este año, se establece un adelanto del IPC real de 2025 de un 0.5% en todos los conceptos salariales. Actualizándose todos los conceptos retributivos de al 2.5% desde 1 de enero de 2025.

Si el IPC Real de este año superase el 2.5%, se procederá a actualizar las tablas salariales y todos los conceptos hasta un máximo de 4% (descontando el 2.5% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo de 3%

En el supuesto de que el IPC real de 2025 fuese inferior al 2.5%, se descontará en su totalidad o parcialmente el 0,5% dado a cuenta de IPC en 2025 del incremento del 2% del año 2026.

Año 2026: Se incrementarán las tablas salariales y todos los conceptos salariales de 2025 en un 2%, siempre que no fuese necesario descontar en su totalidad o parcialmente el 0,5% dado a cuenta de IPC en 2025 que se descontaría del incremento del 2% del año 2026.

Si el IPC real de 2026 fuese superior al 2%, los atrasos se calcularán entre el IPC real con tope al 3% y un 2%.

Una vez finalizado el año 2026, si el IPC Real de este año superase el 2%, se procederá a actualizar las tablas salariales y todos los conceptos en dicho porcentaje hasta un máximo de un 4% (descontando el 2% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo de 3% y se calcularán entre el IPC real con tope al 3% y un 2%.

Año 2027: Se incrementarán las tablas salariales y todos los conceptos salariales de 2026 en un 2%. Una vez finalizado el año 2027, si el IPC Real de este año superase el 2%, se procederá a actualizar las tablas salariales y todos los conceptos en dicho porcentaje hasta un máximo de un 4% (descontando el 2% abonado a cuenta). El pago de atrasos se hará hasta un máximo de 3%.

En ningún caso, la suma de los porcentajes de revisión salarial aplicada a las tablas salariales en los años de vigencia del presente convenio podrá superar el 12%. Igualmente, el abono de atrasos no podrá exceder el 3%, es decir un 0,5% el primer año y un 1% para los años 2026 y 2027 por cada uno de los años de vigencia.

No obstante lo anterior, si la suma del IPC real acumulado en los 3 años de vigencia fuese inferior o igual al 12% a 31 de diciembre de 2027 y mayor a la suma de los porcentajes de revisión salarial efectivamente aplicada en tablas salariales, se convocará una reunión de la Comisión Negociadora con carácter de urgencia, a fin de alcanzar los acuerdos necesarios que facilitasen la actualización de todos los conceptos retribuidos excepto el plus de sábado y la prima compromiso con el diferencial entre el IPC real acumulado con un máximo de un 12% y la revisión salarial total aplicada en tablas durante la totalidad de la vigencia. En este supuesto no se abonarán atrasos de ningún tipo.

Las revisiones salariales previstas para dichos años serán aplicables a todos los conceptos económicos a excepción del Plus de Sábado y la Prima Compromiso.

ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD

A todo trabajador/a que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad, (trienios al 3 por ciento del salario base que figura en la Tabla Anexa I), dentro de los límites legalmente vigentes.

ARTICULO 26.- PRIMA COMPROMISO

Se establece una prima no consolidable para los/as trabajadores/as con el fin de incentivar la asistencia regular al trabajo y reconocer el compromiso de los/as trabajadores/as con el cumplimiento de su jornada laboral y la puntualidad al inicio y finalización de la misma.

Tendrán derecho a percibir esta prima los/as trabajadores/as que hayan fichado su jornada laboral diaria completa dentro del período de devengo, (esto es, el mes natural), sin superar 3 días o más sin fichar su jornada completa.

El importe de la prima será la siguiente:

Año 2025, 2026 y 2027:

·3 euros por día completo de trabajo puntual fichado.

Los días de vacaciones, de reducción de jornada y descansos acumulados no serán retribuidos, pero tendrán la consideración de día efectivo de fichaje.

Los trabajadores tienen la opción de anular los días laborables perdidos sustituyéndolos por un día de descanso acumulado (8 horas).

Esta prima será otorgada a todo trabajador/a con más de un año de permanencia ininterrumpida en la compañía con contrato indefinido (incluidos los contratos fijos discontinuos).

ARTÍCULO 27.- PAGAS

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

- Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 25 del presente Convenio, más el complemento personal.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 25 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de Marzo, 30 de Junio y 30 de Noviembre.

- Gratificación Lineal de Septiembre, a pagar de una sola vez el 30 de Septiembre, siendo el periodo de devengo del 1 de octubre del año anterior a 30 de septiembre del año presente. Dicha Gratificación será abonada cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal acogido al mismo, que se encuentre en su cuarto año ininterrumpido de permanencia, y alta en la Empresa, en las cuantías siguientes:

- Año 2025.....1.841,12 Euros.

El personal que llegado el 30 de septiembre se encuentre en su cuarto año de permanencia ininterrumpida en la empresa percibirá la Gratificación Lineal en función del periodo que tenga devengado.

ARTÍCULO 28.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrá una retribución específica, para todos los años del presente convenio colectivo, equivalente al 38% del salario base, antigüedad, complemento de puesto, atendiendo a la siguiente fórmula:

$(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Comp. Puesto}) \times 15 \times 0,38$

365x8

ARTÍCULO 29.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El plus de domingos y festivos se retribuirá en función de cada una de las categorías y niveles retributivos, para el año 2025 según tabla anexa VI.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de la producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de 6 semanas, excepcionalmente podrán acumularse en un periodo máximo de

12 semanas cuando se genere en los siguientes periodos:

- 1 de diciembre a 15 de enero

No pudiendo programarse descanso en turno de noche.

ARTÍCULO 30.- PUESTA EN MARCHA

Los trabajos desde las 04:00 horas hasta las 06:00 horas, tendrán un plus de puesta en marcha que se retribuirá en función de cada una de las categorías y niveles retributivos, para el año 2025 según tabla anexa VII.

ARTÍCULO 31.- TRABAJO EN SÁBADOS

El personal que realice trabajos en sábados, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, con la cuantía de 60 euros para los años 2025, 2026 y 2027.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado y que los turnos de trabajo cubren las veinticuatro horas del día, el importe de dicho plus se prorrateará en aquellos turnos que confluyan horas correspondientes al día del sábado.

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias, excepto cuando el sábado no haya sido programado en las dos semanas confirmadas de turno, que sí serán compatibles.

ARTÍCULO 32.- PLUS DE TRANSPORTE

Para todo el personal que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, un plus de transporte de 28,05 euros para 2.025, por día de trabajo en ese horario, al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, un plus de transporte de 14,03 euros para 2.025.

ARTÍCULO 33.- GRATIFICACIÓN FIJA.

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

CAPITULO QUINTO

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 34.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo de vida, por un importe de 15.000,00 euros, ampliándose la cobertura a los casos de declaraciones firmes de incapacidad permanente total y absoluta, desde la publicación en el B.O.E. del presente convenio colectivo.

Asimismo, la empresa mantendrá la concertación del seguro colectivo de accidentes a favor de los trabajadores/as afectados por este convenio en los términos recogidos en el Convenio Colectivo Estatal del sector de Industrias Lácteas y sus derivados.

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

- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente 30.000€
- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 24.000 €
- Gastos de sepelio 3.000€
- Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

ARTÍCULO 35.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores/as afectados por este convenio, con antigüedad de al menos 10 años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente con jubilación anticipada con carácter voluntario o a la edad legal de jubilación ordinaria percibirán las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

- Una anualidad y media si se produce a los 63 años.
- Una anualidad si se produce a los 64 años.

b) Jubilación ordinaria a la edad legal:

- La empresa abonará 55,67 € por año de servicio.

ARTÍCULO 36.- PREMIO DE NATALIDAD

La Empresa abonará a los trabajadores/as cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 111,61 euros para 2025, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

ARTÍCULO 37.- AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, para 2025, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

- _ Guardería (de 0 a 3 años)43,78 euros
- Educación Infantil (a partir de 3 años)62,53 euros
- E.Pr.^a/ E.S.O./Bachiller/F.P.....111,73 euros
- Estudios universitarios.....122,77 euros

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso. En el caso de Estudios universitarios se percibirá la ayuda escolar un máximo de 4 veces por hijo/a.

ARTICULO 38.- AYUDA A DIVERSIDAD FUNCIONAL

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos/as con diversidad funcional, cuyo grado de minusvalía iguale o supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 152,05 euros para 2025, mensuales por cónyuge o por cada hijo/a que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que el discapacitado cónyuge o hijo/a, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.
- Que exista convivencia y dependencia del discapacitado a cargo del beneficiario.
- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.
- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

ARTICULO 39.- DISCAPACITADOS FÍSICOS

Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva.

ARTÍCULO 40.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

- 1) Cuando el trabajador/a se encuentre de baja por enfermedad común o accidente no laboral, se completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta los 12 meses de baja, en las siguientes cuantías, en función del número de bajas por contingencias comunes a lo largo del año:

1ª.- Para la primera situación de IT en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre año en curso):

- 100% del complemento de IT desde el primer día.

2ª.- Para la segunda situación de IT en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre año en curso):

- Del 1er al 3er día no se abonará complemento por IT
- Del 4º al 20º día se abonará el 98% del complemento de IT
- A partir del 21º día se abonará el 100% del complemento de IT

3ª.- Para la tercera situación de IT en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre año en curso):

- Del 1er al 3er día no se abonará complemento por IT
- Del 4º al 20º día se abonará el 90% del complemento de IT
- A partir del 21º día se abonará el 100% del complemento de IT

A partir de la segunda situación de I.T. por contingencias comunes, si en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, el trabajador/a no supera el 4% de absentismo, calculado individualmente, se complementará a año vencido y con carácter retroactivo, el 100% de la retribución pactada desde el cuarto día de la misma.

El cálculo individual de absentismo se realizará a la finalización del año de referencia mediante la siguiente fórmula: *nº de días naturales de absentismo por CC en año de referencia / nº de días naturales del año de referencia (365 ó 366).*

No se computarán como absentismo a los efectos de la fórmula anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, paternidad, permisos retribuidos recogidos en el presente convenio, vacaciones y accidente o enfermedad profesional.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en convenio en caso de hospitalización, siempre que esta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables por contingencias Comunes referentes a los doce meses anteriores a la baja.

2) En caso por enfermedad común y accidente no laboral el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la 1ª baja, entendiéndose a estos efectos por retribución todos los conceptos cotizables por contingencias comunes a excepción de las variables de pago por especie prorrateados anualmente menos el importe de la prima compromiso del mes anterior a la fecha de la baja.

En los casos que haya tenido una baja en los doce meses anteriores, ese periodo no se tendrá en cuenta en el cálculo del complemento, y se calculará en base a los días naturales que haya estado en situación de alta médica en los doce meses anteriores a la fecha de la baja médica.

3) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente menos el importe de la prima compromiso del mes anterior a la fecha de la baja.

4) En caso de accidente no laboral, previo informe del Médico de Empresa, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

5) En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa, o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia cuando no estén presentes los miembros del Servicio Médico de Empresa, siempre previo permiso del responsable de la Sección, y su posterior justificación de asistencia a dicho Servicio, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

-

ARTÍCULO 41.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

ARTÍCULO 42.- ANTICIPOS MENSUALES

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales. Se procurará realizar el pago con un máximo de cinco días una vez solicitado.

CAPITULO SEXTO

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 43.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para el año 2025, 2026 y 2027 será de 1754 horas.

- a) Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), se incluirán 10 días de reducción de jornada dentro del plan anual de vacaciones de cada trabajador/a para su disfrute en la programación quincenal dentro del mes que le corresponda, aplicándose a dichos días lo previsto para vacaciones en el art. 48 del presente Convenio Colectivo.

b) Para el personal administrativo, los días de permiso por asuntos propios por reducción de jornada anual se distribuirán de la siguiente forma:

De los 10 días correspondientes, 6 días se utilizarán para disfrute individual, empleándose los 4 días restantes en la aplicación del periodo de jornada intensiva de 1 de junio a 30 de septiembre y para reducir la jornada de invierno.

El personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contratos a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales, no verán afectados sus días de reducción de jornada.

Los días de permiso de asuntos propios de disfrute individual no podrán acumularse para su disfrute en aquellas semanas del año que tengan dos o más festivos, salvo en aquellos departamentos en los que pudieran disfrutarse dichos descansos, previo pacto expreso con los respectivos mandos.

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

Sobre su distribución en cuanto a turnos y horarios se establece lo siguiente:

Los turnos de trabajo para el personal acogido a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, etc.) serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas. De 7,30 a 15,30 horas.

Con carácter excepcional y en consideración a las fiestas Navideñas, el horario correspondiente al turno de tarde del personal de fábrica de los días 24 y 31 de Diciembre se reducirá, finalizando la jornada a las 19 horas, siendo de carácter no recuperable la supresión del turno de noche, así como la jornada de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero comenzará a las 8 horas de la mañana.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad.

El horario general de trabajo del Personal Administrativo será el siguiente:

HORARIO DE INVIERNO

- De lunes a jueves de 8,45 h. a 14,30 h. y de 15,00 h. a 17,55 h. Total jornada diaria 8 horas y 40 minutos, con media hora para comida.
- Viernes de 8 h. a 15 h., no prestándose este día el servicio de comedor a medio día. Total jornada diaria 7 horas. Es obligatoria una jornada mínima los viernes de 6 horas, la diferencia de una hora con la jornada total prevista se compensará previamente en la misma semana de lunes a jueves, prolongando la jornada dichos días en módulos de 15 minutos como mínimo. Quien opte por esta reducción en viernes deberá de comunicarlo al responsable del departamento en los dos primeros días de la semana.

El horario de comedor será de lunes a jueves de 14:30 h. a 15:30 h.

HORARIO DE VERANO

- Durante el período comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de 8 h. a 15,15 h, de lunes a viernes. Total jornada diaria 7 horas y 15 minutos.

HORARIO REDUCIDO

- Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y Semana de Corpus, el horario será de 8 h. a 15 h. En el período de Navidad tres días de 8 h. a 15 h. a acordar con la Dirección de la empresa, no prestándose el servicio de comedor a medio día en los horarios de jornada continua. Total jornada diaria 7 horas.

Sin perjuicio del horario general para el personal administrativo anteriormente establecido y con el fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, se flexibiliza el horario general de entrada y salida, fijándose un horario de concurrencia obligatoria para cada horario de los indicados en los apartados anteriores. Se deberá cumplir con carácter obligatorio la jornada total diaria recogida para los distintos horarios, no pudiendo comenzar la jornada laboral antes de las 7,45 h. de la mañana, ni finalizar antes de la 17,35 h. de la tarde y sin que genere derecho al descanso entre jornada.

HORARIO DE CONCURRENCIA OBLIGATORIA:

Horario de Invierno:

De 10,00 h. a 14,00 h.

De 16,00 h. a 17,35 h.

Horario de Verano:

De 10,00 h. a 14,00 h.

Considerándose en todos los casos el cómputo de media hora de comida para el horario de invierno.

Con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración, finalizará su jornada los días 24 y 31 de Diciembre a las 14,30 h.

En el caso de que se promulgue un nuevo decreto o normativa que modifique la jornada laboral vigente, ambas partes, la empresa y la representación legal de los trabajadores, se comprometen a reunirse en el plazo máximo de 15 días desde la entrada en vigor de dicha normativa.

El objetivo de dichas reuniones será analizar el impacto de la modificación en la organización del trabajo y consensuar la forma de adaptación más adecuada a las circunstancias y necesidades de la empresa, garantizado el cumplimiento de la legislación vigente y velando por los derechos de los trabajadores.

Hasta que se alcance un acuerdo sobre la adaptación, la empresa aplicará las disposiciones legales establecidas en el decreto en los términos que correspondan, sin perjuicio de las mejoras o ajustes que puedan acordarse en el marco de la negociación

ARTÍCULO 44.- JORNADA IRREGULAR.

Dentro del computo de la jornada anual establecida para los años de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa dispondrá para la distribución irregular de la jornada, 40 horas anuales, en jornadas de 8 horas que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. En el caso que la producción real para el segundo semestre del año superase en un 10% la real del primer semestre se aumentará para el año en cuestión hasta 72 horas de jornada irregular.

Cuando las necesidades de producción requieran programaciones semanales superiores a la jornada semanal ordinaria de cuarenta horas, se podrá acudir a la utilización de esta jornada irregular anteriormente recogida. No se podrá utilizar esta jornada irregular en las semanas que concurran días festivos de lunes a viernes si se programa turno de trabajo para la sección en dicho festivo.

Si una vez programado y publicado, el turno semanal con jornada irregular, y resultara que no es necesaria dicha programación irregular, dicho día se descontará del computo total de la jornada irregular a los trabajadores/as afectados, sin devengo de ningún tipo de remuneración por dicho día. La empresa procurará una utilización rotativa e igualitaria entre los mismos trabajadores/as del taller en cuestión.

No se podrá disponer de esta distribución irregular de la jornada, en domingos o festivos, y no se podrán disponer de más de dos sábados al mes para su acumulación.

Las horas derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, se descansarán en jornadas completas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y a razón de un día de descanso por día trabajado. Si pasara el año y el trabajador/a no ha podido disfrutar de los días de descanso acumulados este podrá solicitar el pago de los mismos al precio de la hora extraordinaria.

Los trabajadores/as que tengan reducción de jornada por guarda legal, así como asignación de turno fijo por cualquier otra

causa, podrán excluirse, a petición propia, del sistema de distribución de jornada irregular, sin que pueda afectar al cumplimiento de la jornada anual establecida.

Si se detectara un incumplimiento de alguno de los anteriores puntos por parte de la dirección en la utilización de la jornada irregular anteriormente redactados, el comité de empresa podrá convocar la comisión de interpretación del convenio colectivo para el estudio del caso.

ARTÍCULO 45.- DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA

En los supuestos de jornada continuada para el personal acogido al régimen de turnos, se establece un tiempo de descanso de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 46.- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se tomará el domingo. La Dirección podrá designar el descanso entre semana, programándolo por semanas naturales completas.

Cuando el trabajo se programe para sábado y domingo, el descanso entre semana se tomará en dos días consecutivos. Cada mes, todo trabajador/a disfrutará de un sábado y domingo, o en caso necesario, domingo y lunes consecutivos de descanso, como mínimo.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de seis semanas.

Se establece como norma general la rotatividad en turnos. La Dirección de la Empresa procurará un trato de igualdad en el disfrute de los descansos y pluses entre todos los trabajadores/as con las mismas funciones y cualificación en cada una de las secciones, sin perjuicio de las alteraciones que se puedan producir por incidencias o necesidades de producción.

ARTICULO 47.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- . Fuerza mayor.
- . No estructurales.
- . Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- . Pedidos imprevistos
- . Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- . Ausencias imprevistas.
- . Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.
- . Períodos punta de producción.
- . Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración será el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, se recoge en las Tablas del Anexo V para el año 2025.

ARTÍCULO 48.- VACACIONES.

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización Seguridad Social de treinta días naturales.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Este calendario deberá observar en relación con el personal de fábrica, que las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año, de forma que en ningún momento podrán disfrutar de vacaciones más de una doceava parte de los trabajadores/as de cada una de las secciones de fábrica, planificándose para cada trabajador/a por periodos de quincenas mensuales naturales (del 1 al 15 y del 16 al 30 en cada mes), con el fin de que no se superpongan los periodos de disfrute de vacaciones por el colectivo de trabajadores/as, de tal forma que en cada quincena mensual solo se computará los días laborables. La programación quincenal vacacional de cada trabajador/a incluirá los días de reducción de jornada, quedando los días laborables no programados en las quincenas de cada trabajador/a para su disfrute fuera de programación, previo acuerdo individual con sus mandos. De tal forma, cada trabajador/a de fábrica deberá de disfrutar durante la vigencia del convenio junto con los 22 días de vacaciones, más los 10 días de reducción de jornada, 32 días laborales al año.

El referido sistema de programación no afectará a aquellas secciones de fábrica que de forma tradicional tienen pactados los turnos de vacaciones y de reducción de jornada, salvo que se presenten problemas en el establecimiento de dichos planes específicos, en cuyo caso se aplicará el sistema general vacacional anteriormente establecido.

Como norma general los días laborables de vacaciones y de reducción de jornada no disfrutados como consecuencia de la programación por quincenas naturales mensuales, no podrán acumularse en su totalidad en un solo periodo para su disfrute.

Las quincenas correspondientes a vacaciones y días de reducción de jornada, tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador/a de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan, procurando que la mayoría de los trabajadores/as disfruten de una quincena en periodo estival. En contrapartida los trabajadores/as que tomen sus vacaciones o sus días de reducción de jornada en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, 1º Junio, 2º Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre, se les abonará el plus fijado de 291,60 euros para el año 2.025.

Con el fin que aquellos trabajadores/as que disfruten sus tres periodos quincenales fuera del periodo estival, percibirán en concepto de compensación 94,19 euros para el año 2.025.

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado, al personal de administración teniendo en cuenta el cómputo de 22 días laborables de vacaciones, aplicándose también dicho plus proporcionalmente prorrateado sobre los 6 días de reducción jornada.

Se aplicará el plus de vacaciones en los mismos términos anteriores, pero con la consideración de 10 días de reducción de jornada, con las particularidades que correspondan, al personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contrato a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales.

Igualmente, dicho plus de vacaciones y con las especificaciones referidas a personal de fábrica o de administración, será aplicado al personal con contrato de duración superior a un año. Quedando excluido el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

En lo referente a los pluses por sábados, domingos o festivos y plus de nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

- Plus de nocturnidad. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

- Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, en secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y

compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al período de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

El cálculo de los promedios anteriormente referidos se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores, divididos y multiplicados por días naturales con un máximo de 45 días naturales de vacaciones y reducción de jornada.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

ARTÍCULO 49.- TELETRABAJO

1. Ámbito de aplicación.

La modalidad de teletrabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo, utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Podrá ser implantado en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios, de acuerdo con la Política de Teletrabajo de grupo Lactalis España.

Se podrá desempeñar la modalidad de teletrabajo un máximo de 1 día a la semana o 2 tardes a la semana conforme la política de teletrabajo de grupo Lactalis Puleva, siempre que la misma sea aprobada previamente por el responsable directo del trabajador/a e informando a recursos humanos.

No podrán solicitar la modalidad de teletrabajo los/as trabajadores/as cuyas funciones estén directamente relacionadas con el centro físico de trabajo:

- Por la naturaleza de las funciones: personal a turnos
- Por el soporte requerido de tecnologías de información y/o comunicación para poder ser desempeñados (puestos que requieran acceso a aplicaciones específicas).
- Por posibles restricciones de equipamiento que no permitan el acceso remoto
- Para cuyo desempeño sea crítica la presencia física.
- Personas en prácticas.

2. Formalización.

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará en los términos previstos en la ley 10/2021 de trabajo a distancia y política de grupo.

3. Condiciones laborales.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras.

5. Derechos de Representación Colectiva.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva

de las personas teletrabajadoras, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de las personas trabajadoras, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de la Empresa.

CAPITULO SÉPTIMO

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

ARTÍCULO 50.- PERMISOS

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) —15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a o parejas de hecho legalmente inscritas.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio o pareja de hecho legalmente inscrita, al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio o pareja de hecho legalmente inscrita y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) —Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente al departamento de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

e) —3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos/as (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos,

hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cinco días y 3 días más sin retribución, pero con cotización a la seguridad social, hasta un total de 8 días, si el hecho causante se produjera fuera del país.

- d) —5 días máximo por hospitalización, accidente grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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
- e) —1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).
- f) —1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.—
- g) —1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.
- h) —Permiso por aplicación de reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el art. 43 del presente convenio: 10 días de permiso retribuido y 6 días para el personal administrativo.

Para el personal administrativo el disfrute de 2 de estos 6, podrá realizarse de forma fraccionada, en dos fracciones de 4 horas, siempre y cuando sean preavisados con tiempo y pactados con los respectivos mandos.

- i) —Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.
- j) —Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

m) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al departamento de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

n) Ausencias por causas de fuerza mayor serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año (32 horas), 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 por el tiempo que dure la causa y acredite el motivo de ausencia.

De esas 32 horas anuales, 16 horas anuales podrán ser usadas para la asistencia a consulta médica de la persona trabajadora o para el acompañamiento con el mismo fin de familiares en primer grado en el Servicio Público de Salud. Será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado de la asistencia con indicación del tiempo de la misma.

Adicionalmente se podrá hacer uso de la bolsa de 16 horas anuales, indicada en el párrafo anterior, para asistencia a urgencias hospitalarias de cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, padres y padres políticos. Dicho permiso podrá ser utilizado tanto si la urgencia hospitalaria se produce durante el transcurso del turno de trabajo o bien, si habiéndose iniciado antes de este, la asistencia a urgencia hospitalaria se solapa con el inicio del mismo. En ambos supuestos el uso de este permiso se hará en bloques mínimos de 4 horas.

Solamente en el caso de que la urgencia hospitalaria finalizase hasta una hora antes de la incorporación al turno de trabajo, se podrá hacer uso de una hora de la bolsa de horas para iniciar el turno de trabajo hasta una hora más tarde.

El uso de este permiso debe de ser comunicado debidamente al mando intermedio, y justificado con el parte de asistencia a urgencias hospitalarias, mostrándose en el mismo inicio y fin de la asistencia a urgencias, así como justificante del parentesco de la persona que ha generado el hecho causante.

No serán válidos las asistencias a consultas médicas de carácter privado.

ñ) 20 horas anuales para formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, para trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.

- o) 8 semanas por permiso parental por cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta que el menor cumpla 8 años.

En cualquier momento, hasta que el menor cumpla 8 años, y por un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas. Puede disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente

Corresponderá al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Cuando dos o más personas generen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

- p) En caso de fallecimiento fetal ocurrido a partir de la semana 20 de gestación, se concederá un permiso retribuido de 3 días a los progenitores biológicos, contados a partir de la fecha del fallecimiento.

Para su concesión, será necesario aportar la documentación médica correspondiente que acredite la interrupción del embarazo y la semana de gestación en la que ha ocurrido.

ARTÍCULO 51.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada,

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitará su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar o inferior, en las condiciones de trabajo, retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO OCTAVO

APLICACIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTICULO 52.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad durante el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 53.- AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 54.- REDUCCION DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al departamento de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores/as de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores/as de la misma sección tengan derecho a la concreción.

ARTÍCULO 55.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador/a podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo de quince o treinta días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El trabajador/a también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador/a no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste/a podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello.

Si la suspensión voluntaria es de quince días podrá solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él/ella en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador/a a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

ARTÍCULO 56.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores/as que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la

fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

ARTÍCULO 57.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación con el principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

CAPITULO NOVENO

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 58.- SEGURIDAD Y SALUD.

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Empresa debe de garantizar el cumplimiento del marco legal establecido por La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, promover y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los/las trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los/las trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio/a trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros.

Los/las trabajadores/as, deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las obligaciones recogidas en el Plan de Prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad

profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

ARTÍCULO 59.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El trabajador/a tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad y salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de ocho miembros, de los cuales serán cuatro Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros cuatro por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno en vigencia. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 8 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa. Dicho crédito horario no será acumulable entre los Delegados/as de Prevención y su utilización deberá preavisarse el viernes a efectos de no interferir en la programación de los turnos de trabajo.

ARTÍCULO 60.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores/as tendrán derecho a los equipos de protección individual y colectiva, que determine la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

De igual forma, todos los trabajadores/as tienen la obligación de utilizar los equipos de protección individual obligatorio para el desempeño de sus funciones.

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En los casos de mujeres embarazadas, se les facilitará la ropa adecuada a su estado.

ARTICULO 61.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A.- Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B.- Protección de la Maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarios, la no realización de trabajo nocturno.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las

condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Dirección deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

ARTÍCULO 62.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa garantizará a los trabajadores/as el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que desarrolle. Como mínimo la empresa establecerá lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El reconocimiento médico se realizará siempre que el trabajador/as preste su consentimiento, salvo en los supuestos excepcionales que el trabajador/a está obligado a realizar el reconocimiento médico, siempre previo informe de los representantes de los trabajadores.

Las excepciones al principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos según el artículo 22 LPRL son:

1. Reconocimientos médicos iniciales o después de bajas prolongadas de duración superior a 1 año, siempre que exista una norma específica legal o convencional o exista riesgos de enfermedad profesional.
2. Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles y no exista otro método para verificar el estado de salud del trabajador/a que pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para personas relacionadas con la empresa. Se incluyen el trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, trabajadores/as menores y el trabajadores/as con discapacidad siempre que se den los principios anteriores.
3. Cuando viene establecido por disposición legal en relación con los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
4. En los casos que el trabajador/a vaya a realizar tareas con riesgo de enfermedad profesional.

Los/as trabajadores/as una vez que hayan optado voluntariamente o de forma excepcional obligados por norma legal, dispondrán de todas las garantías recogidas en el artículo 22 LPRL.

El Comité de Seguridad y salud:

- Será el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.
- Aprobará los protocolos médicos de todos los puestos como mínimo anualmente o siempre que exista un cambio significativo en la evaluación de riesgos de un determinado puesto de trabajo.
- Revisará el listado de puestos de trabajo con las excepciones al principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos según el artículo 22 LPRL.
- Participación activa en campañas de promoción de la salud laboral.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demanden, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa.

ARTÍCULO 63.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

Dos de los Delegados de Prevención asumirán competencias relativas a medio ambiente, comprometiéndose la Dirección a otorgar los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones. Se le proporcionará la formación necesaria en materia de medio ambiente, que será considerado al igual que al relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

CAPITULO DECIMO

COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 64.- GASTOS FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa de Granada, la cantidad de 2.000,00 euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

ARTÍCULO 65.- DERECHOS SINDICALES

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

ARTÍCULO 66.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los/as trabajadores/as.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

ACCIÓN SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

ARTÍCULO 67.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados/a a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de

su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.
- A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

ARTÍCULO 68.- HORAS SINDICALES

Trimestralmente el Sindicato o grupos que formen el Comité de Empresa pactarán con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales pertenecientes al mismo Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

Asimismo, mensualmente se deberán justificar y liquidar la acumulación de horas sindicales entre los distintos miembros.

La acumulación de horas se hará dentro de los máximos legales establecidos.

Las horas sindicales computarán como día completo correctamente fichado para la prima compromiso.

ARTÍCULO 69.- DELEGADOS/AS SINDICALES

Los Delegados/as Sindicales tendrán la garantía y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S. y con carácter particular las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical.
- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral (con voz pero sin voto).

- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados/as a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

Se acuerda, con carácter excepcional y con vigencia únicamente para, la acumulación anual de horas sindicales necesarias de los distintos miembros del Comité de Empresa en los Delegados Sindicales, con el fin de que pueda/n quedar relevado/s del trabajo durante dicho periodo, sin perjuicio de su remuneración.

CAPITULO DECIMOSEGUNDO

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 70.- FORMACIÓN

La Dirección de la Empresa fomentará la formación continua de todos los trabajadores/as, para lo cual elaborará los planes de formación con carácter anual.

Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados al Comité de Empresa de I.L.G., con la suficiente antelación para su conocimiento, propuestas, ampliación y consecuentemente su debate con la Dirección antes de su implantación.

Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

A) En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Formación obligatoria.

Es la que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 21,59 euros por hora de formación para 2025.

Las formaciones programadas fuera de turno de trabajo, se convocarán con 14 días de antelación. La Dirección procurará evitar, en la medida de lo posible, convocar a formaciones obligatorias fuera de turno a trabajadores/as en turno de noche. Antes de programar una formación obligatoria fuera de turno para el turno de noche, la Comisión de Formación se reunirá a fin de garantizar que se agotarán todas las vías posibles, dentro de los límites económicos y organizativos, para evitar que se programe formación obligatoria fuera de turno para el personal con turno de noche programado.

La asistencia a dichos cursos será de carácter obligatorio dado que su impartición busca un doble objetivo: el primero de

conocimiento teórico-práctico, higiénico y de control de calidad, en el manejo de maquinaria e instalaciones, y segundo el conocimiento por parte del trabajador/a de los riesgos laborales a los que pueda estar sometido/a y su protección ante los mismos.

En el caso de que una acción formativa obligatoria le impida al trabajador/a comer en su domicilio éste realizará la comida en el comedor de la empresa, sin cargo alguno, abonándose dicha hora al valor de la hora de formación anteriormente fijada.

La asistencia a los cursos de formación de carácter obligatorio será requisito indispensable para optar a puestos de mando intermedio o directivos en la empresa, y muy especialmente a los cursos dirigidos a los ámbitos de seguridad y salud en el trabajo, todo ello de acuerdo con la potestad que asiste a la Dirección de designación de puestos de mandos intermedios, técnicos y personal de confianza.

- Formación voluntaria.

Cualquier otra que no estuviese comprendida en el supuesto anterior, y que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales, en el seno de la empresa o fuera de ella.

Formador Interno

Con el objeto de facilitar, en la medida de lo posible, las formaciones obligatorias dentro de turno de trabajo, además de garantizar el traspaso de conocimiento entre compañeros/as, se establece la figura de Formador Interno. Para definir aquellos trabajadores/as que con carácter voluntario quieran adoptar el rol de formador/a de sus compañeros/as.

Características:

1. Acceso de carácter voluntario. Siendo el único requisito mínimo disponer, al menos de 5 años de experiencia en el puesto de trabajo sobre el cual impartirá la formación.
2. Realización a cargo de la empresa, de formación específica como formador de formadores.
3. Realizará sus funciones dentro de horario laboral siempre que las circunstancias de la producción, así como la planificación de turnos lo permita, no afectando a la rotación de turnos del resto de sus compañeros/as. En los casos en los cuales realizara las funciones formativas fuera de turno de trabajo se abonará la hora a precio de la hora de formación.

Principales funciones:

1. Participación en la elaboración del diseño de la formación y seguimiento de la misma
2. Propuestas de mejora
3. Impartición formaciones de carácter obligatorio.

4. Elaboración de manuales.
5. Asumirá la responsabilidad de impartir la formación pactada con el/los Responsable/s del área.

ARTÍCULO 71.- COMITÉ INTERCENTROS.

El Comité de empresa de Industrias Lácteas de Granada S.L.U., manifiesta su voluntad de constituir en el futuro un Comité intercentros del Grupo Lactalis Iberia, siempre que los distintos Comités de empresa de los demás centros de trabajo de Grupo manifiesten su voluntad de constituirlo en sus respectivos Convenios. Dicho Comité no podrá constituirse hasta que transcurra la vigencia del presente Convenio, pudiéndose acordar a partir de ese momento con la Dirección tanto su constitución, composición y competencias.

ARTÍCULO 72.- FALTAS Y SANCIONES

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Industrias Lácteas vigente en el momento que sea necesaria su aplicación.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como

la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) 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.

4. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, tanto los legales como los que se pacten previamente al efecto.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves,

aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

- o) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

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

a. Por falta leve:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.
- Despido disciplinario.

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

En todo caso y como norma general, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 73.- APLICACIÓN SUPLETORIA

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas concordantes.

TABLA ANEXO I

TABLA DE SUELDO BASE AÑO 2025

NIVEL	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
01	1.523,30 €	22849,45€
02	1.431,52 €	21472,83€
03	1.321,42 €	19821,25€
04	1.229,64 €	18444,63€
05	1.101,17 €	16517,58€
06	1.036,94 €	15554,05€
07	972,70€	14590,52€
11	1.703,02 €	25.545,30 €
12	1.493,67 €	22.405,01 €
13	1.338,65 €	20.079,74 €
15	1.233,89 €	18.508,39 €
17	1.060,01 €	15.900,20 €

TABLA ANEXO II

TABLA	DE	
COMPLEMENTO DE		
PUESTO AÑO 2025		

NIVEL	Complemento Puesto Mensual	Complemento Puesto Anual
01	1.079,71 €	16.195,61 €
02	951,08 €	14.266,16 €
03	823,26 €	12.348,93 €
04	762,23 €	11.433,49 €
05	602,65 €	9.039,68 €
06	463,24 €	6.948,58 €
07	323,83 €	4.857,49 €
11	1.029,66 €	15.444,87 €
12	858,95 €	12.884,23 €
13	713,69 €	10.705,33 €
15	606,67 €	9.099,98 €
17	435,71 €	6.535,62 €

TABLA ANEXO III

TABLA DE FABRICACIÓN AÑO 2025	

NIVEL	Salario Mensual	Base	Complemento Puesto Mensual	TOTAL ANUAL
01	1.523,30 €		1.079,71 €	39.045,05 €
02	1.431,52 €		951,08 €	35.738,99 €
03	1.321,42 €		823,26 €	32.170,19 €
04	1.229,64 €		762,23 €	29.878,12 €
05	1.101,17 €		602,65 €	25.557,26 €
06	1.036,94 €		463,24 €	22.502,63 €
07	972,70€		323,83 €	19.448,01 €

TABLA ANEXO IV

TABLA DE ADMINISTRACIÓN AÑO 2025	

NIVEL	Salario Mensual	Base	Complemento Puesto Mensual	TOTAL ANUAL
11	1.703,02 €		1.029,66 €	40.990,17 €
12	1.493,67 €		858,95 €	35.289,23 €
13	1.338,65 €		713,69 €	30.785,07 €
15	1.233,89 €		606,67 €	27.608,37 €
17	1.060,01 €		435,71 €	22.435,82 €

TABLA ANEXO V

Precio de la Hora extra personal

<u>NIVEL</u>	<u>EUROS</u>
01	26,33 €
02	24,06 €
03	21,63 €
04	20,09 €
05	17,20 €
06	15,11 €
07	13,02 €
11	27,86 €
12	23,97 €
13	20,89 €
15	18,72 €
17	15,19 €

TABLA ANEXO VI

Precio de la Hora festiva para el personal

<u>NIVEL</u>	<u>EUROS</u>
01	26,66 €
02	24,36 €
03	21,90 €
04	20,34 €
05	17,41 €
06	15,30 €
07	13,18 €
11	28,21 €
12	24,27 €
13	21,15 €
15	18,96 €
17	15,37 €

TABLA ANEXO VII

Precio de la Hora de Puesta en marcha

<u>NIVEL</u>	<u>EUROS</u>
01	29,62 €
02	27,07 €
03	24,33 €
04	22,60 €
05	19,34 €
06	17,00 €
07	14,65 €
11	31,34 €
12	26,97 €
13	23,50 €
15	21,06 €
17	17,08 €